

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE DIERHOUDERIJ

1 JULI 2003 TOT EN MET 31 MAART 2005

© 2004 LTO Nederland namens partijen bij deze CAO

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.

De CAO voor de dierhouderij afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland) te 's-Gravenhage namens de bij haar aangesloten regionale organisaties

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV BedrijvenBond te Houten

anderzijds.

INHOUDSOPGAVE

CAO ARTIKELEN

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

- Artikel 1 Werkingssfeer
- Artikel 2 Definities
- Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties
- Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever
- Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

- Artikel 6 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- Artikel 7 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Artikel 8 Gelegenheidswerk
- Artikel 9 Arbeid voor derden

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

- Artikel 10 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregeling
- Artikel 11 Pauzes
- Artikel 12 Loon en toeslagen
- Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

- Artikel 14 Functie-indeling
- Artikel 15 Beloning
- Artikel 16 Lonen
- Artikel 16a Eénmalige uitkering
- Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

- Artikel 18 Dienstwoning
- Artikel 19 Afstandsvergoeding
- Artikel 20 Bereikbaarheidsvergoeding
- Artikel 21 Jubileumuitkering

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

- Artikel 22 Vakantie
- Artikel 23 Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"
- Artikel 24 Doorbetaald bijzonder verlof
- Artikel 25 Vakonderwijs
- Artikel 26 Prepensioneringsverlof

Hoofdstuk 7	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
Artikel 27	Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 28	Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 29	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever
Artikel 30	Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Hoofdstuk 8	Overlijdensuitkering, pensioen en VUT
Artikel 31	Uitkering bij overlijden
Artikel 32	Pensioen
Artikel 33	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Artikel 33a	BPL-Plus pensioen

Hoofdstuk 9	Overige bepalingen van sociale aard
Artikel 34	Sociale fondsen
Artikel 35	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 36	Uitzendwerk en inleenkrachten
Artikel 37	Aanvulling bij werktijdverkorting

Hoofdstuk 10	Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd
Artikel 38	Beroep tegen CAO-indeling
Artikel 39	Dispensatie
Artikel 40	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 41	Bepalingen in strijd met deze CAO
Artikel 42	Beëindiging van de CAO

BIJLAGEN

Bijlage I	Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector
Bijlage II	Behorend bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan
Bijlage III	Behorend bij artikel 6, lid 5 onderdeel B
Bijlage IV	Behorend bij artikel 14, inzake functiebeschrijvingen
Bijlage V	Behorend bij artikel 16
A.	Toelichting bij berekening lonen CAO-dierhouderij
B.	Loontabel per 1 januari 2003
C.	Wettelijk minimumloon per 1 januari 2003, 1 januari 2004, 1 juli 2004.
Bijlage VI	Behorend bij artikel 23
A.	Vakantiechequewaarden per 1 januari 2003

Bijlage VII	Behorend bij artikel 28, collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)
Bijlage VIII	Behorend bij artikel 32, belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
Bijlage IX	Behorend bij artikel 33, vervroegde uittreding
Bijlage IXa	DE BPL Plus Pensioen regeling
Bijlage X	Behorend bij artikel 34, aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers, aanvulling WW-uitkering
Bijlage XI	Behorend bij artikel 34 – STIVOS
Bijlage XII	Behorend bij artikel 34 – STOSAS
Bijlage XIII	Behorend bij artikel 34 – BOAR
Bijlage XIV	Behorend bij artikel 34 – SUWAS II
Bijlage XV	Loonsom voor heffingen
Bijlage XVI	Wet op de Medische Keuring(WMK)
Bijlage XVII	Protocolbepalingen
Bijlage XVIII	Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek
Bijlage XIX	Adressen CAO-partijen

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze CAO wordt verstaan onder werkgever:
Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan dierhouderij worden besteed.
Op 12 september 2002 is tijdens de redactiecommissie besloten om ten aanzien van paardensector een protocol bepaling op te nemen in Bijlage XVII.
2. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze CAO, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze CAO, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2 : 24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere CAO's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
4. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
 - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende CAO's in de primaire agrarische sector, én
 - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze CAO of een andere CAO valt,
 - c. dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke CAO van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
5. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure
6. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 37.
7. Partijen bij deze CAO zijn het er niet over eens of handmatige loonbedrijven onder de werkingssfeer van deze CAO zouden moeten vallen.
8. De stalhouderij c.q. werkgevers die paarden houden voor recreatieve doeleinden en of sportwedstrijden vallen niet onder de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het SV-loon te boven gaat (in 2002 € 38.118,-), zijn de hoofdstukken 3 en 4 van deze CAO niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het SV-loon (in 2004 € 43.754,-), is hoofdstuk 3 van deze CAO niet van toepassing.

Artikel 2 Definities

- a. werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. werknemer: hij of zij die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. stagiair: iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. zaterdaghulp: de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. feitelijk loon:
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- f. rooster:
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. functievolwassen leeftijd:
een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- h. jeugdige werknemers:
werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- i. medezeggenschapsorgaan:
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage II).
- j. BW:
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- k. feestdagen:
Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag.
- l. ouders en kinderen:
in deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- m. arbeidsgehandicapte: de persoon zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re-)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).
- n. maand:
een kalender maand.
- o. maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- p. weekloon:
het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- q. uurloon:

- het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- r. bedrijfstijd:
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht dienen te worden.
 - s. arbeidstijd:
de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
 - t. functie:
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
 - u. functiejaar:
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk is uitgeoefend.
 - v. loongroep:
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 15 en 19 en Bijlage VI.
 - w. bedrijfsleider: degene die de leiding heeft over een bedrijf / onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Algemeen

1. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze CAO na te komen.
2. Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen.
3. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat in de sector individuele arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze CAO is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
3. De werkgever als bedoeld in één van de hierna genoemde CAO's (volgens de laatste verlenging allen geldig tot en met 31 maart 2001) verplicht zich jegens werknemers die bij de totstandkoming van deze CAO reeds bij hem in dienst waren tot het volgende. De werkgever zal de individuele rechten die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van bedoelde CAO's heeft opgebouwd, onverkort handhaven ingeval in deze CAO geen afwijkende afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:

- CAO voor de paddestoelenteelt
- CAO landbouw
- CAO tuinbouw
- CAO boomkwekerij
- CAO bloembollenbedrijf

Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

4. a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.
- b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

Sociaal beleid

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
6. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
7. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
8. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

Bestrijdingsmiddelen

9. De werkgever dient zich, bij het gebruik van bestrijdingsmiddelen en reinigingsmiddelen te houden aan de betreffende bepalingen van zowel het Landbouwveiligheidsbesluit als het Bestrijdingsmiddelenbesluit. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

Kleding en schoeisel

10. De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende rooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze CAO, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

Hoofdstuk 2

De arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Aard van de arbeidsovereenkomst
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

2. Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer, kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.

3. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld. De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de gegevens zoals vermeld in artikel 655 BW, waaronder de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 - a. Een dienstverband wordt beëindigd door opzegging, behoudens:
 - ontslag met wederzijds goedvinden,
 - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW,
 - ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 685 BW,
 - en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd en zonder opzegtermijn worden beëindigd.

Opzegtermijnen algemeen

5. Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van de aangewezen instantie nodig conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Bij de opzegging van het dienstverband gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub c en d van dit lid en het bepaalde in lid 6 van dit artikel. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

Opzegtermijn

- a. Dienstverband voor onbepaalde tijd
 - I. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- II. Voor zover er uit hetgeen onder I. is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van 50 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal drie maanden.
- III. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- IV. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

Opzegtermijn

- b. Dienstverband voor bepaalde tijd
- Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging van rechtswege:
- op de kalenderdatum, of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
 - op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen
 - zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald geheel van werkzaamheden, kan ook tussentijds worden opgezegd, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijke zijn overeengekomen met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn.
6. Indien de toestemming voor opzegging is verleend conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
7. In afwijking van het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet aan een normale opzegging als bedoeld hiervoor in dit artikel onder lid 4 in de weg staan, tenzij de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is. In het laatste geval is artikel 670 BW onverkort van toepassing.
8. Einde bij pensioen
- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigde wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt het volgende:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en / of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan een gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar worden verlengd met maximaal één maand zonder dat sprake is van een aansluitende verlenging van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Gelegenhedswerk

1. In deze CAO wordt onder gelegenhedswerk verstaan werkzaamheden verricht door:
 - huisvrouwen, -mannen, scholieren en studenten, asielzoekers,
 - werkzoekenden met langdurige werkloosheid zoals bedoeld in de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid (PMA),gedurende in totaal maximaal acht weken per jaar per werkgever. Deze acht weken hoeven niet aaneengesloten te zijn.
2. De gelegenhedswerkers worden beloond op het voor hen geldende wettelijke brutominimumloon. Zie bijlage V sub E voor de desbetreffende bedragen.
3. Vakantierechten worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst afgerekend. Zie artikel 23 lid 8.
4. De werkgever en de gelegenhedswerker hoeven geen premies af te dragen voor de bedrijfstakfondsen.

Artikel 9 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.
Dit verbod is van toepassing:
 - indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever,
 - indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden,
 - dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever, of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.

Hoofdstuk 3

Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 10 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-landbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

Bedrijfstijd

1. De bedrijfstijd ligt van maandag tot en met zaterdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
2. De bedrijfstijd kan van maandag tot en met zaterdag structureel liggen tussen 05.00 uur en 20.00 uur. In dat geval wordt de werknemer gecompenseerd met 1 extra vrije dag per jaar, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen deze bedrijfstijd plaats plegen te vinden en buiten de bedrijfstijd genoemd in lid 1.
3. De bedrijfstijd kan structureel ná 20.00 uur tot 24.00 uur verlengd worden. In dat geval zal de werknemer, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen de hiervoor bedoelde verlenging plaats plegen te vinden, jaarlijks gecompenseerd worden volgens de volgende staffel. Wanneer de bedrijfstijd valt:
 - tussen 20.00 uur - 21.00 uur 2 extra vrije dagen;
 - tussen 21.00 uur - 22.00 uur 3 extra vrije dagen;
 - tussen 22.00 uur - 23.00 uur 4 extra vrije dagen;
 - tussen 23.00 uur – 24.00 uur 5 extra vrije dagen.De extra vrije dagen zijn niet aan te merken als vakantiedagen en mogen ook in geld of andere wijze worden gecompenseerd.
4. In de arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welke bedrijfstijd(en) worden gehanteerd.

Arbeidstijd

5. De arbeidsduur wordt op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeengekomen met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
6. Het aantal uren dat op jaarbasis kan worden overeengekomen ligt tussen 1983,6 uren en maximaal 2237 uren. Op verzoek van de werknemer mag het aantal overeengekomen uren ook minder zijn dan 1983,6 uren.
7. De werkgever en de werknemer komen in onderling overleg schriftelijk een jaarschema overeen. In dit jaarschema wordt vastgesteld: het aantal uren dat op jaarbasis, de dagen waarop structureel gewerkt wordt, en de aanvang en einde van de werkzaamheden. Dit jaarschema maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en mag niet in strijd zijn met de Arbeidstijdenwet.
8. Wanneer er structureel afgeweken dient te worden van dit jaarschema dient dit in overleg tussen werkgever en werknemer te gebeuren. De arbeidsovereenkomst dient dan in overeenstemming te worden aangepast.
9. De arbeidsduur bedraagt standaard 38 uur per week en kan maximaal worden verdeeld over 5 dagen. Hiervan kan worden afgeweken ingeval er sprake is van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren of van andere noodzakelijke werkzaamheden. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer in één week van 7 dagen ten minste twee dagen aanéengesloten vrij is, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen.

10. De arbeidstijd per dag is in principe aaneengesloten. Dit geldt niet ingeval er sprake is van verzorgen, voederen, transport of melken van dieren.
11. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat er werkzaamheden worden verricht op zon-, feest en gedenkdagen, indien er sprake is van het voederen, verzorgen, transport en melken van dieren of andere noodzakelijke werkzaamheden.
12. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport of melken van dieren organiseert de werkgever de werkzaamheden voor werknemers jonger dan 18 jaar zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.
13. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport en of melken van dieren organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdsruimte van 24 uren, welke rusttijd éénmaal in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De tijdsruimte van 24 uur begint op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst is gaan werken.
14. Voor de onder lid 11 bedoelde arbeidstijden op zon,- feest- gedenkdagen en op de zaterdag wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekende.
15. Voor de berekening van het loon wordt een standaard werkweek van 38 uren gehanteerd.

Afwijking van dit artikel

16. Onverminderd het bepaalde in lid 15 kan slechts worden afgeweken van de voorgaande leden van dit artikel, indien de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan of, voor zover de werkgever niet de verplichting heeft tot het instellen van een medezeggenschapsorgaan, de meerderheid van zijn werknemers dit in onderling overleg overeenkomen. De afspraken mogen niet in strijd zijn met de wet.

Artikel 11 Pauzes

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-landbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

1. Een pauze van minder dan 15 minuten is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

Artikel 12 Loon en toeslagen

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-landbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

1. Indien het saldo aan min- en meeruren positief is, wordt dit verrekend met de werknemer. Deze verrekening vindt ten minste eenmaal per jaar plaats.
2. De werknemer heeft recht op een regelmatige loonbetaling op basis van het aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis. Deze loonbetaling vindt per week, per 4 weken of per maand plaats.

3. De uren die buiten het rooster vallen van het aantal overeengekomen uren per dag en of per week worden beloond met een toeslag van 35%. Deze uren worden aangemerkt als meeruren, behoudens de eerste 20% van deze meeruren. Het overschot aan meeruren die opgebouwd zijn na afloop van één jaar dienen te worden afgerekend.
4. De werknemer die op andere uren en of dagen werkzaamheden verricht dan overeengekomen heeft recht op een toeslag van 35% op zijn loon, tenzij dit op verzoek van de werknemer is gebeurd.
5.
 - a. Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem een vrije dag is, ontvangt hij naast zijn normale loon, extra loon en een toeslag van 50% van het gebruikelijke bruto loon, met uitzondering van 5 mei.
 - b. Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem geen vrije dag is, ontvangt hij loon en een toeslag van 100%.
6. Overwerk:
 - a. De werknemer die per dag of per week meer uren werkt dan is overeengekomen en of bepaald is in het overeengekomen jaarschema, heeft voor deze extra uren recht op een toeslag van 35% op het loon dat verschuldigd is voor deze gewerkte uren, tenzij hetgeen hierna onder sub b van toepassing is. Op zondag bedraagt deze toeslag 100% van dit loon.
 - b. Voor de werknemer die minder dan de 1983,6 uur op jaarbasis werkt geldt als meeruren het aantal uren dat hij meer dan 50% extra werkt tot het maximaal aantal uren van 1983,6 op jaarbasis of 38 uur in de week. Daarboven geldt ieder gewerkt uur als overuur.
7. Er vindt geen cumulatie plaats van toeslagen, maar het hoogste percentage wordt gebruikt.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

1.
 - a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in c.
 - b. Voorzover deze feestdagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
 - c. Op de onder a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in artikel 12
2. De dag 5 mei is een doorbetaalde vrije dag waarop niet gewerkt hoeft te worden, tenzij de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. Als er wordt gewerkt, wordt er in onderling overleg een compenserende vrije dag vastgesteld
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen, andere religieuze dagen en 1 mei, andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.
De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

4. Indien met werknemer is overeengekomen bovengenoemde rechten middels het vakantierechtenbeheersysteem (vakantiebonnensysteem) via het Vacantiefonds voor den Landbouw te voldoen, wordt verwezen naar artikel 23.

Hoofdstuk 4

Functiewaardering en beloning

Artikel 14 Functie-indeling

1. Algemeen
 - De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het Functiehandboek voor de Agrarische Sectoren en is van toepassing op deze CAO. In bijlage IV is het referentiefunctieraster vermeld.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers
 - Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 8.
 - Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van ten hoogste 130% van het minimumloon een vereiste is. Per project wordt afgesproken wanneer ten minste het wettelijk minimumloon of het wettelijke minimumloon plus 10% of 20% zal worden gehanteerd, met dien verstande dat na uiterlijk zes maanden beloning op 10% boven minimumloonniveau zal plaatsvinden.
3. De werknemers worden in één van de volgende functiegroepen ingedeeld, waarbij de genoemde functies referentiefuncties zijn:

Referentiefuncties groep A

leeg

Referentiefuncties groep B

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Algemeen medewerker
- Medewerker huishoudelijke dienst
- Oogstmedewerker
- Kuikenenter

Referentiefuncties groep C

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Medewerker broederij
- Medewerker kantine
- Assistent agrarisch medewerker
- Orderverzamelaar
- Assistent dierverzorger

Referentiefuncties groep D

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Vorkheftruckchauffeur
- Agrarisch medewerker
- Voorwerker broederij
- Produktiemedewerker pelsdierhouderij

- Logistiek medewerker

Referentiefuncties groep E

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Administratief medewerker
- Laboratoriummedewerker
- Dierverzorger
- Receptionist / telefonist
- Agrarisch medewerker melkveehouderij

Referentiefuncties groep F

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Allround agrarisch medewerker
- Chauffeur binnenland
- Algemeen technisch medewerker A
- Allround diervorzorger
- Allround agrarisch medewerker melkveehouderij
- Boekhoudkundig medewerker

Referentiefuncties groep G

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Algemeen technisch medewerker B
- Onderhoudsmonteur

4. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de CAO.
5. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
6. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
7. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek voor de Agrarische Sectoren.

Artikel 15 Beloning

1. Leeftijdsschaal
 - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievulwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 22 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 45%
 - 17 jaar 50%
 - 18 jaar 60%
 - 19 jaar 70%
 - 20 jaar 80%
 - 21 jaar 90%

2. Diensttijd en ervaringsjaren
 - I. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingeschaald in de functiegroep die van toepassing is.
 - II. Werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 22 jaar en ouder in de functiegroepen B, C, D, E, F en G, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functiejaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
 - III. Bij promotie van werknemers van 22 jaar en ouder naar een hogere functiegroep moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
 - IV. Voor werknemers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende.
 - a. Indien er - anders dan het bepaalde in sub II - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens zes maanden hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra functiejaar. Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
 - b. Indien een werknemer op grond van sub a recht heeft op een extra functiejaar, en vervolgens op 1 januari daaropvolgend op grond van sub II recht heeft op een extra functiejaar, blijft nadien in het kalenderjaar waarin deze 1 januari valt, sub a buiten toepassing bij een of meer volgende dienstverbanden.
 - c. Voor zover hetgeen in sub a is bepaald zou leiden tot meer functiejaren dan er op grond van sub II aan de orde geweest zou zijn indien er over de betreffende kalenderjaren een doorlopend dienstverband zou hebben bestaan, blijft hetgeen in sub a is bepaald buiten toepassing.
 - V. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
 - VI. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken.
 - VII. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
3. Loonbetaling

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.

4. Loonspecificatie

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

Artikel 16 Lonen

1. Voor werknemers genoemd in artikel 14 lid 2 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub E voor de bedragen van het wettelijk minimumloon.
2. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 14 lid 3 geldt het volgende.
 - a. Voor de periode van 1 april 2001 tot en met 31 december 2001 gelden de tabellen zoals die met ingang van 1 januari 2001 golden voor de CAO voor de landbouw.
 - b. Met ingang van 1 januari 2002 geldt een loonsverhoging van 3,5% over het feitelijk loon.
 - c. Met ingang van 1 juli 2002 geldt een loonsverhoging van 2% over het feitelijk loon.
 - d. Met ingang van 1 januari 2003 geldt een loonsverhoging van 1,5% over het feitelijk loon.
 - e. In de tabellen in bijlage V zijn de loonsverhogingen genoemd onder b, c en d verwerkt voor de desbetreffende functiegroepen, en is de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld.

Artikel 16a Eénmalige uitkering

Medewerkers die op 1 februari 2005 in dienst zijn bij (en een arbeidsovereenkomst hebben met) de werkgever ontvangen:

- bij een voltijdsdienstverband een eenmalige uitkering van maximaal € 300,- bruto;
- bij een parttime dienstverband een uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband met een minimumuitkering van € 100,- bruto.

De éénmalige uitkering wordt uiterlijk verstrekt bij de eerstkomende loonbetaling na 1 februari 2005.

Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze CAO voortvloeit.

Hoofdstuk 5

Bijzondere vergoedingen

Artikel 18 Dienstwoning

1. Aan de werknemer die in een dienstwoning woont, wordt voor het genot daarvan op zijn loon een bedrag in mindering gebracht. De grootte van dit bedrag wordt tussen werkgever en werknemer in onderling overleg bepaald. Het overeengekomen bedrag dient schriftelijk te worden vastgelegd.
2. De werknemer is na afloop van de arbeidsovereenkomst verplicht onverwijld tot ontruiming van de dienstwoning over te gaan, één en ander onverminderd de desbetreffende wettelijke voorschriften.

Artikel 19 Afstandsvergoeding

1. Voor de periode 1 april 2001 tot en met 30 juni 2002 gelden de bedragen en de regelingen zoals vermeld in de CAO voor de landbouw geldend tot en met 31 maart 2001.
2. Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 5 km is.
De vergoeding bedraagt met ingang van 1 juli 2002 per gewerkte dag:
 - bij een afstand van meer dan 5 km t/m 10 km: € 1,70
 - bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 2,16
 - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 3,02
 - bij een afstand boven 20 km: € 3,92

Deze vergoeding geldt voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.

3. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak gemaakt worden op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand. De oorspronkelijke woon-werkafstand blijft bepalend voor de toe te kennen vergoeding.
4. Partijen bij deze cao zullen aanpassing van de vergoedingsbedragen bezien per 1 juli 2003.
5. Ingeval er bij gebroken diensten of extra diensten op grond van artikel 10 ten behoeve van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren extra reiskosten zijn, worden deze extra kosten door de werkgever vergoed.

Artikel 20 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2. De vergoeding bedraagt € 9,25 per etmaal of deel van het etmaal voor bereikbaarheid in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en de volgende morgen 06.00 uur en € 17,50 per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdag en de volgende morgen 06.00 uur.

3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 21 Jubileumuitkering

Tot 1 juli 2002 zijn de regelingen van de vorige CAO van toepassing. Met ingang van 1 juli 2002 gelden de volgende voorwaarden:

- a. Aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.
- b. Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon..
- c. Voor werknemers met een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst of bepaald werk, gelden de in sub a en b van dit lid genoemde uitkeringen naar rato.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 22 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van dit dienstverband. De werknemer met een deeltijd dienstverband heeft recht op een aantal vakantiedagen of een evenredigheid daarvan naar rato van de omvang van zijn dienstverband en over het gemiddelde aantal gewerkte uren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat desbetreffende jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar heeft recht op extra vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:

- 57 t/m 59 jaar	7,6 uur
- 60 jaar	15,2 uur
- 61 jaar	22,8 uur
- 62 jaar	30,4 uur
- 63 jaar	38,0 uur
- 64 jaar	45,6 uur
5. De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris recht op extra vakantie-uren naar de volgende maatstaf:

- bij 10 jaar	7,6 uur
- bij 20 jaar	15,2 uur
- bij 30 jaar	22,8 uur

De hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen tezamen maximaal 45,6 uren.
6. Vakantie-aanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en na overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
8. De werknemer van wie de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, en de werknemer ten minste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
9. Bij ziekte of ongeval worden slechts vakantierechten opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
10. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
11. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 juli en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer dan

wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze CAO toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

12. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren conform artikel 12 lid 3, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
13. Voor gelegenheidswerkers geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.
14. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele vakantiejaar en / of de standaardjaarenorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.
15. Indien met werknemer is overeengekomen bovengenoemde rechten middels het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw te voldoen, wordt verwezen naar artikel 23.

Artikel 23 Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"

1. Er bestaat een Vacantiefonds voor den Landbouw. Dit fonds heeft als doel ter zake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkering te verstrekken.
2. De werkgever is gehouden aan de in lid 3 genoemde werknemers bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 28 bedoelde betalingsverplichtingen in het eerste jaar van ziekte vakantiecheques te verstrekken. Voor de in lid 3 genoemde werknemers vervalt de betaling direct aan de werknemer zoals die voor de in lid 1 genoemde onderdelen uit deze cao voortvloeit.
3. Het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw is van toepassing op:
 - werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk,
 - werknemers met een deeltijddienstverband en een wisselend arbeidspatroon.
4. De waarden van de te verstrekken vakantiecheques is voor alle leeftijdsgroepen en functiegroepen gelijk aan 24,5% van het feitelijke loon inclusief het loon over meeruren, met uitzondering van het loon en de toeslag over overuren.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt afronding op hele euros plaats: minder dan 50 eurocent naar beneden en 50 eurocent en meer naar boven.
In bijlage VI zijn vakantiecheques vermeld op basis van de in artikel 16, respectievelijk bijlage V vermelde lonen.
6. Voor zover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het in lid 5 bedoelde loon, moeten hogere vakantiecheques worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit feitelijke loon overeenkomstig de berekeningswijze in dit artikel.
7. De krachtens dit artikel te verstrekken vakantiecheques zijn steeds evenredig aan het aantal loondagen in de betreffende betalingsperiode. Wanneer geen aanspraak bestaat op loon dan bestaat ook geen aanspraak op vakantiecheques.
8. In de volgende gevallen wordt in plaats van vakantiecheques het bij die groep vermelde percentage over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - a. Bij arbeidsvoorzieningsprojecten die door partijen bij deze CAO zijn overeengekomen, dient er vooraf tussen partijen besproken te zijn en overeenstemming te zijn, of afgeweken wordt van het vakantiechequessysteem en

- aan werknemers in het desbetreffende project 24,5% over het rechtens geldende loon betaald wordt.
- b. Aan degenen voor wie premievrijstelling voor de werknemersverzekeringen bestaat op grond van de Wet Premiereregime bij Marginale Arbeid (PMA) of aan de in artikel 9 genoemde gelegenheidswerkers, wordt in plaats van vakantiecheques 20% over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
9. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het derde lid genoemde Fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
10. a. Voor ondernemingen met 10 of meer werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan het in dit artikel vermelde vakantierechtenbeheerssysteem(vakantiebonnensysteem) buiten toepassing laten.
- b. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan of met de individuele werknemer het in dit artikel vermelde vakantierechtenbeheerssysteem (vakantiebonnensysteem) buiten toepassing laten.

Artikel 24 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de artikelen 627 en 629b BW, dan wel na invoering van de Wet Arbeid en Zorg, van het bepaalde in artikel 627 BW en artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen, en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;

- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
 3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
 4. Calamiteitenverlof.
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 25 Vakonderwijs

1. Onverminderd wettelijke bepalingen hebben werknemers per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van door Stosas erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening werkgever komt en de cursuskosten ten laste komen van dit fonds.
2. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Educatief verlof
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze CAO dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het Stivos-bestuur is erkend.
4. Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.
5. Zie bijlage XI en bijlage XII inzake Stivos en Stosas

Artikel 26 Prepensioneringsverlof

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in Zicht", dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het Stivos-bestuur is erkend.
2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 4 en de verlofdagen bedoeld onder 1. mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder 1. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage XI inzake Stivos.

Hoofdstuk 7

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 27 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbo-dienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbo-dienst.
2. Ziekmelding.
Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9.00 's morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp inroepen.
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven.
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbo-dienst beschikbaar te houden.
5. Verblijf in het buitenland.
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbo-dienst kan inwinnen.
 - b. Op verzoek van de Arbo-dienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbo-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Hervatten bij herstel.
 - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
 - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbo-dienst hem hiertoe in staat acht.
 - c. Indien de werknemer op advies van de Arbo-dienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 28 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
 - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 629 lid 1 en 9 BW, het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken, door te betalen;
 - b. over de dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een percentage van 80-100, die uitkering:

- gedurende het eerste jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 100% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken;
- gedurende het tweede jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 90% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

Voor de vaststelling van het loon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet van de GUO Uitvoeringsinstelling.

2. Voor de werknemer die in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld dan de in artikel 21 lid 1 van de WAO genoemde hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt, de aanvulling vastgesteld op basis van een gedeelte van het bovengenoemde loon, als volgt:

arbeidsongeschiktheid	van eerste WAO-jaar	het tweede WAO-jaar
- 15 tot 25%	14/70ste deel	90% van 14/70ste deel
- 25 tot 35%	21/70ste "	90% van 21/70ste "
- 35 tot 45%	28/70ste "	90% van 28/70ste "
- 45 tot 55%	35/70ste "	90% van 35/70ste "
- 55 tot 65%	42/70ste "	90% van 42/70ste "
- 65 tot 80%	50,75/70ste "	90% van 50,75/70ste "

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of WAO-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- of WAO-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en / of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en /of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en / of inkomsten die op de Ziektewet- en / of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de Ziektewet- en / of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

7. De werkgever heeft op grond van artikel 107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
8. De werkgever is verplicht over de onder 1a genoemde loonbetaling tijdens ziekte de pensioenpremie aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw door te betalen.
9. Partijen bij deze CAO verplichten zich tot nader overleg ingeval van nieuwe wettelijke maatregelen ten aanzien van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
10. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (CAO-Szas). Zie bijlage VII.

Artikel 29 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 28 bedoelde rechten niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring binnen de kaders van de wet medische keuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidsnormen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften conform art.27;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 30 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
vanaf 35 t/m 44 jaar: een maal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar: een maal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met, blootgesteld worden aan dan wel in aanraking komen met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende arbodienst.

Hoofdstuk 8

Overlijdensuitkering, pensioen en vut

Artikel 31 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

Artikel 32 Pensioen

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage VIII
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 33 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers.

Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.

Zie bijlage IX voor nadere informatie over de CAO-SUWAS I.

Artikel 33a BPL Plus Pensioen

Er bestaat een BPL-Plus pensioenregeling, die de werknemer de mogelijkheid biedt het pensioen op individuele basis aan te vullen. Zie Bijlage IXa.

Hoofdstuk 9

Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 34 Sociale fondsen

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen voor agrarische sectoren (CAO-sofas).

Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.

Zie bijlage X t/m XIV met nadere informatie over de CAO-sofas.

Artikel 35 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemerspartijen zijn bevoegd in ondernemingen met vijf of meer werknemers en tenminste vijf voltijds arbeidsplaatsen, voor zover niet reeds een ondernemingsraad of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging is gevormd, in overleg met de betrokken werknemers uit hun midden een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon terzake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.

Artikel 36 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.

Artikel 37 Aanvulling bij werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer - wanneer geen werktijdverkorting was toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Hoofdstuk 10

Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd

Artikel 38 Beroep tegen CAO-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van CAO-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze CAO. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze CAO overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke CAO hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie dierhouderij, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 39 Dispensatie

1. Indien er voldoende reden is naar het oordeel van werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, kan er ontheffing verleend worden van één of meer bepalingen van deze CAO.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan, indien deze in de onderneming aanwezig is.
3. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via de werkgeversorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via de werknemersorganisaties.

Artikel 40 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het tijdvak van deze CAO zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrenge van tussentijdse wijzigingen in deze CAO, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze CAO hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatsten zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.

Artikel 41 Bepalingen in strijd met deze CAO

Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst, die ten nadele van de werknemer van deze CAO afwijken zijn nietig.

Artikel 42 Beëindiging van de CAO

Deze CAO loopt van 1 juli 2003 tot en met 31 maart 2005, en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector.

- **OPEN TEELTEN**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.

Onder open teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten die niet permanent onder glas of plastic bedekt zijn, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic bedekt plaatsvindt.

- **GLASTUINBOUW**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.

Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt, en de boomkwekerij onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of gedeeltelijk in de open lucht plaatsvinden.

- **DIERHOUDERIJ**

Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij worden besteed.

- **PADDESTOELENTEELT**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddestoelen en / of de aaneensluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddestoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost, worden besteed.

- **BLOEMBOLLENGROOTHANDEL**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed.

Voor de bovengenoemde werkingssferen geldt het volgende. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatig loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming worden besteed.

BIJLAGE II bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan.

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste 50 personen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplichting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2).

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen”.

Art. 35d lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen”.

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

BIJLAGE III bij artikel 6 lid 5 onderdeel B.

Tekst van artikel 672 leden 2 en 3 BW:

- "2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand."

BIJLAGE IV bij artikel 14 inzake functiebeschrijvingen

Funcie-Groep	Ondersteuning	Landbouw (Akkerbouw en Veehouderij)
A		
B1	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	B Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02) Kuikenenter (04.03)
B2		
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Medewerker broederij (04.04) Assistent agrarisch medewerker (04.05) Assistent dierenverzorger (04.06)
D	Vorkheftruck-chauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Agrarisch medewerker (04.07) Voorwerker broederij (04.08) Productiemedewerker pelsdierhouderij (04.09)
E	Administratief medewerkster (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Dierenverzorger (04.10) Agrarisch medewerker melkveehouderij (04.11)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Allround agrarisch medewerker (04.12) Allround dierenverzorger (04.13) Allround agrarisch medewerker melkveehouderij (04.14)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	

Voor adressen van CAO-partijen: zie bijlage XIX

Overige adressen:

Beroepscommissie functiewaardering
per adres: Stichting Bureau Ondersteuning
Collectieve Arbeidsvoorwaarden (BOAR)
Postbus 28
2700 AA ZOETERMEER
Telefoonnummer 079-3637222

Faxnummer: 079- 3637247

BIJLAGE V bij artikel 16

A. Toelichting bij berekening lonen CAO-dierhouderij

1. Uitgangspunt zijn de weeklonen per 1 januari 2001 voor vaste werknemers (22 t/m 64 jaar) zonder overbrugging uit de CAO voor de landbouw.
2. De lonen per 1 januari 2003 zijn berekend door de lonen per 1 juli 2002 te verhogen met de loonsverhoging per 1 januari 2003 en dan afronding (zie 5, 6 en 7).
3. Over de weekloonbedragen zijn de volgende loonsverhogingen toegepast:
 - per 1 januari 2003: 1,5%.Afronding weeklonen op 5 eurocenten.
4. De maandlonen worden berekend door de weeklonen te vermenigvuldigen met factor 52,2 en deze vervolgens te delen door 12; afronding maandlonen op 10 eurocenten.
5. De uurlonen zijn berekend door de weeklonen te delen door 37,5 per 1 januari 2002, respectievelijk door 38 met ingang van 1 juli 2002. Vervolgens wordt afgerond op hele eurocenten.
6. Voor de jeugdlonen (15 t/m 21 jaar) gelden de volgende percentages:
 - 15 jaar: 40%; 16 jaar: 45%; 17 jaar: 50%; 18 jaar: 60%;
 - 19 jaar: 70%; 20 jaar: 80%; 21 jaar: 90%.
7. Vakantiechequewaarden: 24,5% over weeklonen; afronding op hele euro's.
8. Minima en maxima in vloeren per procent verhoging zijn vervallen.
9. De afzonderlijke tabellen voor los / vast en voor overbrugging, zijn vervallen.

B.

B. DIERHOUDERIJ Lonen per 1 januari 2003

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2002 een initiële verhoging berekend van 1,5 %.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 3,38	€ 3,64	€ 4,11
16 jaar	€ 3,81	€ 4,09	€ 4,62
17 jaar	€ 4,23	€ 4,55	€ 5,14
18 jaar	€ 5,07	€ 5,46	€ 6,16
19 jaar	€ 5,92	€ 6,37	€ 7,19
20 jaar	€ 6,76	€ 7,28	€ 8,22
21 jaar	€ 7,61	€ 8,19	€ 9,25
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 8,46	€ 9,09	€ 10,27
2e functiejaar	€ 8,85	€ 9,43	€ 10,58
3e functiejaar	€ 9,25	€ 9,77	€ 10,88
4e functiejaar	€ 9,65	€ 10,10	€ 11,18
5e functiejaar	€ 10,04	€ 10,44	€ 11,49
6e functiejaar	€ 10,44	€ 10,78	€ 11,79

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 4,24	€ 4,38	€ 4,72
16 jaar	€ 4,78	€ 4,93	€ 5,31
17 jaar	€ 5,31	€ 5,48	€ 5,89
18 jaar	€ 6,37	€ 6,57	€ 7,07
19 jaar	€ 7,43	€ 7,66	€ 8,25
20 jaar	€ 8,49	€ 8,76	€ 9,43
21 jaar	€ 9,55	€ 9,85	€ 10,61
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 10,61	€ 10,95	€ 11,79
2e functiejaar	€ 10,91	€ 11,25	€ 12,13
3e functiejaar	€ 11,22	€ 11,56	€ 12,46
4e functiejaar	€ 11,52	€ 11,86	€ 12,80
5e functiejaar	€ 11,83	€ 12,16	€ 13,14
6e functiejaar	€ 12,13	€ 12,46	€ 13,47

Weeklonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 128,50	€ 138,25	€ 156,15
16 jaar	€ 144,60	€ 155,50	€ 175,70
17 jaar	€ 160,65	€ 172,80	€ 195,20
18 jaar	€ 192,80	€ 207,35	€ 234,25
19 jaar	€ 224,90	€ 241,90	€ 273,30
20 jaar	€ 257,05	€ 276,50	€ 312,30
21 jaar	€ 289,15	€ 311,05	€ 351,35
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 321,30	€ 345,60	€ 390,40
2e functiejaar	€ 336,40	€ 358,40	€ 401,95
3e functiejaar	€ 351,50	€ 371,25	€ 413,45
4e functiejaar	€ 366,60	€ 383,95	€ 425,00
5e functiejaar	€ 381,70	€ 396,80	€ 436,50
6e functiejaar	€ 396,80	€ 409,60	€ 448,00

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 161,30	€ 166,40	€ 179,20
16 jaar	€ 181,45	€ 187,20	€ 201,60
17 jaar	€ 201,60	€ 208,05	€ 224,00
18 jaar	€ 241,90	€ 249,65	€ 268,80
19 jaar	€ 282,25	€ 291,25	€ 313,60
20 jaar	€ 322,55	€ 332,85	€ 358,40
21 jaar	€ 362,90	€ 374,45	€ 403,20
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 403,20	€ 416,05	€ 448,00
2e functiejaar	€ 414,75	€ 427,55	€ 460,85
3e functiejaar	€ 426,25	€ 439,10	€ 473,60
4e functiejaar	€ 437,75	€ 450,55	€ 486,45
5e functiejaar	€ 449,35	€ 462,15	€ 499,30
6e functiejaar	€ 460,85	€ 473,65	€ 512,00

Maandlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 559,10	€ 601,35	€ 679,30
16 jaar	€ 628,95	€ 676,55	€ 764,20
17 jaar	€ 698,85	€ 751,70	€ 849,10
18 jaar	€ 838,60	€ 902,05	€ 1.018,90
19 jaar	€ 978,40	€ 1.052,40	€ 1.188,75
20 jaar	€ 1.118,15	€ 1.202,70	€ 1.358,55
21 jaar	€ 1.257,95	€ 1.353,05	€ 1.528,40

22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.397,70	€ 1.503,40	€ 1.698,20
2e functiejaar	€ 1.463,30	€ 1.559,00	€ 1.748,50
3e functiejaar	€ 1.529,00	€ 1.614,90	€ 1.798,50
4e functiejaar	€ 1.594,70	€ 1.670,20	€ 1.848,80
5e functiejaar	€ 1.660,40	€ 1.726,10	€ 1.898,80
6e functiejaar	€ 1.726,10	€ 1.781,80	€ 1.948,80

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 701,55	€ 723,90	€ 779,50
16 jaar	€ 789,25	€ 814,40	€ 876,95
17 jaar	€ 876,95	€ 904,90	€ 974,40
18 jaar	€ 1.052,35	€ 1.085,90	€ 1.169,30
19 jaar	€ 1.227,75	€ 1.266,85	€ 1.364,15
20 jaar	€ 1.403,10	€ 1.447,85	€ 1.559,05
21 jaar	€ 1.578,50	€ 1.628,80	€ 1.753,90
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.753,90	€ 1.809,80	€ 1.948,80
2e functiejaar	€ 1.804,20	€ 1.859,80	€ 2.004,70
3e functiejaar	€ 1.854,20	€ 1.910,10	€ 2.060,20
4e functiejaar	€ 1.904,20	€ 1.959,90	€ 2.116,10
5e functiejaar	€ 1.954,70	€ 2.010,40	€ 2.172,00
6e functiejaar	€ 2.004,70	€ 2.060,40	€ 2.227,20

C. Wettelijk minimumloon

Zie artikel 14 lid 2 en artikel 16 lid 1

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per week	per maand
1 januari 2003	€ 288,30	€ 1.249,20
1 januari 2004	€ 291,90	€ 1.264,80
1 juli 2004	€ 291,90	€ 1.264,80

Wettelijke jeugdloonpercentages

Leeftijd	% van het minimumloon
22 jaar	85%
21 jaar	72,5%
20 jaar	61,5%
19 jaar	52,5%
18 jaar	45,5%
17 jaar	39,5%
16 jaar	34,5%
15 jaar	30%

BIJLAGE VI bij artikel 23

A. Vakantiechequewaarden per 1 januari 2003

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 31,00	€ 34,00	€ 38,00
16 jaar	€ 35,00	€ 38,00	€ 43,00
17 jaar	€ 39,00	€ 42,00	€ 48,00
18 jaar	€ 47,00	€ 51,00	€ 57,00
19 jaar	€ 55,00	€ 59,00	€ 67,00
20 jaar	€ 63,00	€ 68,00	€ 77,00
21 jaar	€ 71,00	€ 76,00	€ 86,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 79,00	€ 85,00	€ 96,00
2e functiejaar	€ 82,00	€ 88,00	€ 98,00
3e functiejaar	€ 86,00	€ 91,00	€ 101,00
4e functiejaar	€ 90,00	€ 94,00	€ 104,00
5e functiejaar	€ 94,00	€ 97,00	€ 107,00
6e functiejaar	€ 97,00	€ 100,00	€ 110,00
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 40,00	€ 41,00	€ 44,00
16 jaar	€ 44,00	€ 46,00	€ 49,00
17 jaar	€ 49,00	€ 51,00	€ 55,00
18 jaar	€ 59,00	€ 61,00	€ 66,00
19 jaar	€ 69,00	€ 71,00	€ 77,00
20 jaar	€ 79,00	€ 82,00	€ 88,00
21 jaar	€ 89,00	€ 92,00	€ 99,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 99,00	€ 102,00	€ 110,00
2e functiejaar	€ 102,00	€ 105,00	€ 113,00
3e functiejaar	€ 104,00	€ 108,00	€ 116,00
4e functiejaar	€ 107,00	€ 110,00	€ 119,00
5e functiejaar	€ 110,00	€ 113,00	€ 122,00
6e functiejaar	€ 113,00	€ 116,00	€ 125,00

BIJLAGE VII bij artikel 28; collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)

Sazas is een afkorting van de Stichting Aanvullingsfonds ZW- en WAO-uitkeringen Agrarische Sectoren. Deze stichting is opgericht door brancheorganisaties in de agrarische sector.

Aanleiding voor oprichting was het begin van de privatisering van de sociale wetgeving. Door de dekking via de sociale verzekeringen te verkleinen, ontstonden er financiële risico's die werkgevers zelf moesten gaan dragen.

Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim, collectief afgedekt door deelname aan SAZAS. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst, de cao-SAZAS.

Werkgevers betalen heffing aan Sazas. Werknemers ontvangen van Sazas hun uitkering bij ziekte.

De cao-Sazas kent onder voorwaarden de mogelijkheid van maximaal 1% van het loon als werknemerpremie.

Telefoonnummers van de vestigingen van Sazas:

Vestiging Alkaar: 072 - 56 70 616

Vestiging Arnhem: 026 - 35 25 109

Vestiging Breda: 076 - 57 80 071

Vestiging Eindhoven: 040 - 26 55 801

Vestiging Gouda: 0182 - 556 942

Vestiging Groningen: 050 - 59 00 298

Vestiging Rijswijk: 070 - 31 35 585

Vestiging Leeuwarden: 058 - 28 44 874

BIJLAGE VIII bij artikel 32 Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)

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

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

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen,

Het BPL voorziet in: ouderdomspensioen, weduwnaarspensioen, weduwenpensioen, wezenpensioen, partnerpensioen; pensioenopbouw bij ziekte, invaliditeit, werkloosheid, VUT en part-time werken.

De verschuldigde premie moet worden betaald door de werkgever en bedraagt 13,30% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het bedrag van het z.g. Coördinatieloon SV, na aftrek van de z.g. franchise. De franchise is het bedrag waarvan wordt aangenomen dat hiertegenover het recht op de AOW-uitkering wordt opgebouwd.

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

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

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

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

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

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

Op 1 juli 1996 is de Algemene nabestaandenwet (Anw) in werking getreden. De wettelijke nabestaandenvoorziening is hierdoor aanzienlijk ingeperkt. De gevolgen van de invoering van de Anw worden ook wel aangeduid als het "Anw-gat".

Ter dekking van dit Anw-gat heeft het BPL een collectieve voorziening in het leven geroepen, die tot gevolg heeft dat het totale inkomen van nabestaanden van verzekerden bij het BPL geen nadelige gevolgen ondervindt van de inwerkingtreding van de Anw.

BIJLAGE IX bij artikel 33 vervroegde uittreding

Vervroegde Uittreding

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte CAO geregeld.

De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 079- 3636626. CAO-partijen bereiden diverse wijzigingen voor die verband houden met toekomstige flexibele uittredingsleeftijden en pensionering.

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

- 1e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband gewerkt hebben,
- en
- 2e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een werkgever in een van de agrarische sectoren, onder een CAO of andere arbeidsvoorwaardenregeling waarvan de statuten van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren deel uitmaken.

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

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

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet, blijven hiervoor verzekerd. Suwas-I betaalt het werkgeversaandeel in de premie.

De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-I voortgezet.

Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

De 40-dienstjarenregeling wordt geleidelijk afgeschaft. Dit betekent dat ook hier de Vutleeftijd wordt verhoogd naar 60 jaar.

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

Voor werknemers die de vutleeftijd naderen, geldt een overgangsregeling.

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van deeltijd-vut.

De aanvullende voorwaarden waar de werknemer aan moet voldoen, zijn o.a.:

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

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

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

Deelnemers kunnen zelf kiezen of men aan deze regeling wil deelnemen.

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

De deelnemer kan dus niet tussentijds over dit kapitaal beschikken.

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

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

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

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

BIJLAGE X bij artikel 34 aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers

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

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 079- 3636626.

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

- zij de 60-jarige leeftijd hebben bereikt;
- nadat de WAO-uitkering gedurende ten minste 2 jaar is verstrekt;
- de aanvang van deze uitkeringsperiode niet eerder ligt dan op de dag van of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- en de uitkering plaatsvindt naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100.

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

De aanvulling wordt niet uitbetaald, indien de werknemer recht heeft op een verlengde Ziektewet-uitkering, dan wel recht heeft op een aanvulling op de WAO-uitkering van de werkgever over het salaris waarover WAO-premie wordt geheven.

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

Vanaf 1 januari 1998 wordt de leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de regeling aanvulling WAO-uitkering, verhoogd tot 60 jaar en wordt de regeling waarbij werknemers op 57-jarige leeftijd een aanvulling op de WAO-uitkering kunnen ontvangen, afgeschaft. Voor werknemers die de leeftijd van 59 jaar naderen, geldt een overgangsregeling.

Aanvulling WW-uitkering

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

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, 079-3636626.

Werknemers kunnen aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering gedurende ten hoogste 8 weken, indien zij:

- werkloos zijn in de zin van de Werkloosheidswet;
- in de kalenderweek onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid alsmede in de periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid in ten minste 26 weken verzekerd zijn geweest op grond van een tegenwoordig of vroeger dienstverband.

De rechthebbende ontvangt vanaf de eerste werkloosheidsdag gedurende de wachtgeldperiode over maximaal 8 weken per jaar een aanvulling op de WW-uitkering van 10% van het dagloon WW.

De aanvulling wordt in beginsel naast de WW-uitkering verstrekt. Indien en zolang geen recht op WW-uitkering kan worden vastgesteld, vindt geen betaling van de aanvulling plaats.

Indien de rechthebbende een 100%-uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of op grond van andere regelingen aanspraak heeft op aanvulling van de WW-uitkering tot 100% van het loon, vindt geen betaling van de aanvulling plaats.

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

Vanaf 1 januari 1998 wordt de leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de regeling aanvulling WW-uitkering oudere werknemers, verhoogd tot 60 jaar en wordt de regeling waarbij werknemers op 57-jarige leeftijd deze aanvulling kunnen krijgen, afgeschaft. Voor werknemers die de leeftijd van 59 jaar naderen, geldt een overgangsregeling.

BIJLAGE XI bij artikel 34. De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector: STIVOS

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

BIJLAGE XII bij artikel 34. De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector; STOSAS

1. Er bestaat een Stichting tot ontwikkeling en scholing van werknemers in agrarische sectoren, hierna te noemen Stosas. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze Stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze CAO.
2. Stosas stelt zich tot doel:
 - a. het bevorderen van deelname door werknemers in agrarische bedrijfstakken aan scholingsactiviteiten ter vergroting van hun vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis;
 - b. het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten in agrarische bedrijfstakken.
3. Werkgevers zijn een financiële bijdrage verschuldigd aan Stosas ten behoeve van:
 - a. het vergoeden aan werknemers van bepaalde uit deelname aan deze scholingsactiviteiten voortvloeiende kosten;
 - b. het geven van voorlichting;
 - c. het stimuleren, coördineren, begeleiden en ondersteunen van de in lid 2 bedoelde scholingsactiviteiten;
 - d. het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten.
4.
 - a. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 a genoemde doel is gelijk aan 0,2%, met ingang van 1 januari 1999 0,1%, en van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004 tijdelijk 0% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.
 - b. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 b genoemde doel is gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,1% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO. Voor het jaar 2004 geldt voor werkgevers in de provincie Limburg, Zeeland en Noord-Brabant hiernaast een extra heffing van 0,15%.
 - c. Ingaande 1 januari 2003 bestaat de mogelijkheid om ook voor andere regio's in Nederland dan de provincie Limburg laatstgenoemde heffing in te voeren. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:
 - paritaire instemming door de desbetreffende regionale organisaties van partijen aan werkgevers- en werknemerskant bij deze CAO,
 - tussentijdse wijziging van dit onderdeel van de CAO voor de dierhouderij door CAO-partijen.

BIJLAGE XIII bij artikel 34. De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector; BOAR

1. Er bestaat een Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden, hierna te noemen BOAR.
2. Deze stichting heeft tot doel:
 - a. technische ondersteuning van activiteiten op het terrein van de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van werkgevers en werknemers in de agrarische sector en aanverwante sectoren;
 - b. het verschaffen van benodigde informatie ten behoeve van algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten.
3. a. Ten behoeve van de onder lid 2a. en b. geformuleerde doelen zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan BOAR ter grootte van 0,02% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

BIJLAGE XIV bij artikel 34. De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector;SUWAS-II

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

Bijlage XV Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd voor Stivos, Stosas, Boar en Suwas-II worden berekend naar het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), waarbij het bepaalde artikel 6 lid 1, sub j, CSV buiten beschouwing blijft en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9 lid 1 CSV.
2. De werknemer wordt geacht over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen in het tijdvak van maximaal 52 weken als bedoeld in artikel 629 BW, een loon te hebben ontvangen gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
3. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 52 weken als bedoeld in artikel 629 BW is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

BIJLAGE XVI Wet op de medische keuringen (WMK)

De WMK legt het doen van medische keuringen aan banden. Onder een medische keuring wordt in de wet verstaan:

- schriftelijke gezondheidsvragen
- mondelinge gezondheidsvragen
- een lichamenlijk onderzoek

Medische keuringen mogen alléén door een arts worden verricht. Dit betekent dat een sollicitant aan een werkgever of een personeelsfunctionaris niets hoeft te vertellen over zijn of haar gezondheid, tenzij het van belang is voor de functie waarop iemand solliciteert.

Sollicitatieprocedure

Het is de werkgever verboden om in de sollicitatiefase (het sollicitatiegesprek of bij gebruik van sollicitatieformulieren) te vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van de sollicitant.

Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen mogen alleen nog maar worden gedaan voor functies waaraan bijzondere medische eisen worden gesteld. Als het om een dergelijke functie gaat, moet de aanstellingskeuring aan een aantal voorwaarden voldoen:

- de werkgever die een aanstellingskeuring voor een functie wil laten uitvoeren, is verplicht vooraf advies te vragen aan de arbodienst over de inhoud en de rechtmatigheid van de keuring.
- vóórdát een sollicitatieprocedure begint, moeten de medische eisen aan de functie schriftelijk vastliggen; dat geldt ook voor de manier waarop wordt onderzocht of de sollicitant aan die eisen voldoet.
- in de advertentietekst moet vermeld staan dat een aanstellingskeuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.
- sollicitanten moeten aan het begin van de sollicitatieprocedure op de hoogte worden gesteld van de medische eisen die verbonden zijn aan de functie en van het feit dat er een medisch onderzoek zal worden verricht, en op welke wijze dat onderzoek gebeurt.
- een aanstellingskeuring (schriftelijk, mondeling of lichamenlijk) gebeurt altijd pas aan het einde van de sollicitatieprocedure, dus wanneer een kandidaat is gekozen die bij medische geschiktheid de functie zal gaan vervullen.
- niemand mag bij derden (huisarts, vroegere werkgever) informeren naar de gezondheid van een sollicitant zonder toestemming van die sollicitant.

In het In het Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen heeft men deze afspraken vast laten leggen.

Het adres voor klachten over aanstellingskeuringen : Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 535, 3500 AM Utrecht, tel. 030 - 2234888.

1. Handmatige loonbedrijven

Partijen onderkennen het (negatieve) vraagstuk van de handmatige loonbedrijven. Partijen zullen in deze CAO-periode hierover op centraal niveau overleg voeren, waarbij in ieder geval de volgende onderwerpen besproken zullen worden:

- De inspanningen die partijen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid nemen of willen nemen om malafide bedrijven te bestrijden;
- De gemeenschappelijke inspanningen, die op dit vlak verricht kunnen worden;
- De arbeidsvoorwaarden van deze CAO en afgeleide regelingen (bedrijfstakfondsen) en het van toepassing zijn op handmatige loonbedrijven. Dit geldt ook voor uitzendbureaus.
- Partijen zijn het vooralsnog oneens over het van toepassing zijn van deze CAO op handmatige loonbedrijven. Zij zullen in de loop van deze CAO-periode trachten hierover overeenstemming te bereiken.

2. Ria-certificaat.

Partijen hebben besloten om onderzoek te doen naar de mogelijkheid om in de toekomst ondernemers te laten doen gebruik te doen maken van Ria-gecertificeerde loonbedrijven c.q. uitzendbedrijven, waarbij 4 ijkpunten worden gehanteerd:

- a) marktonderzoek vraag/aanbod
- b) beloning
- c) handhaving overheid
- d) avv op dat moment en in de toekomst

3. Sociale fondsen

Partijen bij de CAO voor de dierhouderij bezien in 2002 al dan niet tezamen met de overige partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen voor agrarische sectoren (CAO-sofas) of, op welke wijze en per wanneer er voor de desbetreffende fondsen tot één totaalpremie gekomen kan worden.

4. Paardensector

Partijen bij de CAO zullen nader overleg plegen om de volledige paardensector per 1 april 2005 onder te brengen bij deze CAO.

5. Zichtbaarheid organisaties, organisatiegraad .

Partijen hebben afgesproken dat men:

- voorlichting zal geven over de CAO met als doel naleving van de CAO en eventuele knelpunten te achterhalen;
- voorlichting zal geven over de positie van werkgevers- en werknemersorganisaties, waaronder contacten stimuleren op bedrijfsniveau met de organisaties van werkgevers

en werknemers met als doel om meer maatwerk in de CAO te brengen en de organisatiegraad van de organisaties te bevorderen.

- de financiering van hiervoor genoemde voorlichting zal plaatsvinden door Stivos-gelden.

6. Project naleving van de cao Dierhouderij en communicatie.

Partijen hebben afgesproken dat men in de tweede helft van het jaar 2004 een project zal starten, welke gericht is op de naleving van de cao en de communicatie.

Gedachte hierbij is om Sazas te betrekken om de cao onder de aandacht van werkgever en werknemer te brengen.

Daarnaast kan het agrarische informatiebulletin "Blikveld", alsmede het nieuw op te richten arbeidsfonds Colland middels extra publicaties als instrumenten dienen.

De invulling hiervan zal met andere agrarische sectoren worden gezien.

7. Evaluatie Functiegebouw.

Partijen hebben afgesproken om in deze cao periode te kijken of er nieuwe of andere werkzaamheden zijn en of deze nieuwe functies passen binnen het functiegebouw.

8. Mogelijkheden arbeidsvoorzieningsproject.

Partijen zullen de mogelijkheden van een arbeidsvoorzieningsproject onderzoeken, waarbij gezocht wordt naar een vorm van combi-werk voor jongeren en uitkeringsgerechtigden.

9. Employability project.

Partijen hebben besloten een project te starten met als doel om de aanpak van employability, welke gericht is op het personeelsbeleid, in de sector dierhouderij te versterken. Werkgevers dienen hun inzicht te vergroten dat het functioneren van medewerkers een steeds belangrijkere invloed gaat krijgen op een succesvolle bedrijfsvoering en het continueren van het bedrijf. Bepalend zijn de vaardigheden en kennis van de medewerker en de motivatie om veranderingen aan te pakken.

Werkgevers kunnen medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen.

Aan de medewerkers zal inzicht moeten worden gegeven in de toekomstige veranderingen, die hun functie, werk en bedrijf zullen ondergaan. Ook zij zullen bewust moeten worden dat zij een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkelingen van henzelf binnen hun functie en het bedrijf. Daarnaast is het van project gericht op perspectief voor medewerkers die (noodgedwongen) moeten veranderen van baan en het aantrekkelijk houden voor werknemers in de sectoren die vallen onder de CAO van de dierhouderij.

De kennis en beschikbare middelen via SEP-veehouderij, zullen in dit kader worden benut.

10. Arbeidsmarktfonds.

Partijen hebben besloten om diverse onderzoeken onder te brengen bij het nieuwe arbeidsmarktfonds.

Het nieuwe fonds kan initiatieven nemen op het gebied van arbeidsmarktonderzoek e.d..

De sector Dierhouderij zal tijdens het cao overleg instemmen met de initiatieven en bepalen wat met de uitkomsten gedaan zal worden.

11. Openbreekclausules.

Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te kunnen breken, mits zwaar wegende argumenten daarvoor aanwezig zijn zoals:

- a.s. WAO wetgeving en betaling door werkgever
- het verkrijgen van AVV van deze cao.

BIJLAGE XVIII Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:627 BW

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 7:628 BW

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke

grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

4. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 7:629a BW

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Landelijk instituut sociale verzekeringen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige, die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 56 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Landelijk uitvoeringsinstituut sociale verzekeringen wordt aangewezen.

Artikel 7:629b BW (vervallen per 1-1-2002)

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner en 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. Onder de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.
3. Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken.

Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te beiden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van de werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betalingen zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 628, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd

- bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onder k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijk diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
 5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
 6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
 7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
 8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 7:668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:670 lid 1 BW

De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

- a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
- b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen is ontvangen.

Artikel 7:674 BW

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 7:678 BW

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk

- valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, dienst familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:679 BW

- 1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd, zodanig omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

- g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:685 BW

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoekschrift een werknemer betreft die door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de rechter de werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.
2. Als gewichtige reden wordt beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolgde de artikelen 97 tot en met 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam van de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoekschrift inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoekschrift inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij;
 - b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Centrale organisatie werk en inkomen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
5. Onze Minister kan de Centrale organisatie werk en inkomen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.
6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval de Centrale organisatie werk en inkomen zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
7. De Centrale organisatie werk en inkomen brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
8. De Centrale organisatie werk en inkomen is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaald werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.

10. Tegen beslissingen van de Centrale organisatie werk en inkomen inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

BIJLAGE XIX Adressen cao-partijen

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-N) Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Prinsenvinkenpark 19 2585 HK 's-GRAVENHAGE www.lto.nl	070-3382766	070-3382813
FNV Bondgenoten Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Klantenservice www.fnvbondgenoten.nl	0900-9690	
CNV BedrijvenBond Postbus 327 3990 GC HOUTEN Prins Bernhardlaan 69 3991 DE HOUTEN www.cnv.net	0900-7700770	030-6348200

Regio-adressen LTO

NOP Postbus 306 2501 CH 's-GRAVENHAGE Prinsenvinkenpark 19 2585 HK 's-GRAVENHAGE	070-3382940	070-3520121
GLTO Postbus 126 7400 AC DEVENTER Keulenstraat 12 7418 ET DEVENTER	0570-662862	0570-662800
LLTB Postbus 960 6040 AZ ROERMOND Wilhelminasingel 25 6041 CH ROERMOND	0475-381777	0475-333243

NLTO
Postbus 186
9200 AD DRACHTEN
Lavendelheide 9
9202 PD DRACHTEN 0512-305000 0512-305001

WLTO
Postbus 649
2003 RP HAARLEM
Fonteinlaan 5
2012 JG HAARLEM 023-5162200 023-5310139

ZLTO
Postbus 91
5000 MA TILBURG
Spoorlaan 350
5038 CC TILBURG 013-5836583 013-5435579

Regio-adressen FNV Bondgenoten

Via centrale telefoonnummer 0900-9690

Regio-adressen CNV BedrijvenBond

Via algemeen nummer 0900-7700760