

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE

OPEN TEELTEN

1 januari 2005 t/m 30 juni 2006

© 2006 LTO Nederland namens CAO 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.

CAO Open Teelten
1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006
Kenmerk: N2006107b-ote
Datum: 5 mei 2006

De CAO Open Teelten is afgesloten tussen:

Land- en tuinbouworganisatie Nederland LTO te Den Haag
Nederlandse Bond van Boomkwekers NBvB te Bunnik
Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO te Zoetermeer
Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)
Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur KAVB te Hillegom
Westelijke Land- en Tuinbouw Organisatie WLTO te Haarlem

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Open Teelten, welke een looptijd kent van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006.

Deze CAO is van toepassing voor de volgende sectoren: akkerbouw, bloembollenteelt, buitenbloemen, boomkwekerij, fruitteelt en vollegrondsgroenteteelt. Bij deze CAO hoort ook een functiehandboek open teelten, dat als een aparte uitgave beschikbaar is.

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

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

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

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

Aan de in deze cao opgenomen protocollaire bepalingen zal gedurende de looptijd van deze CAO vorm worden gegeven.

Gelegenheidsarbeid

Per 1 januari 2006 is de Wet Financiering Sociale Verzekeringen van kracht geworden. Hieruit vloeit voort dat het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf is komen te vervallen. In de nieuwe regeling worden alleen scholieren en studenten en werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen als gelegenheidsarbeiders benoemd en gelden dus alleen voor hen de lage premies. Huisvrouwen en –mannen, asielzoekers en zelfstandige boeren worden vanaf 1 januari 2006 voor de werknemersverzekeringen niet langer als gelegenheidsarbeiders gezien. Werkgevers moeten hen dan ook als reguliere werknemers opgeven bij de Belastingdienst.

Scholieren, studenten en werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen mogen gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken gelegenheidswerk verrichten bij dezelfde werkgever. Onder de oude regeling was het mogelijk om de periode van 8 weken op te knippen in maximaal 3 deelperioden bij dezelfde werkgever.

Sociale partners in de agrarische sector hebben het ministerie erop gewezen dat deze wijziging voor agrarische werkgevers ingrijpende gevolgen heeft en de minister verzocht het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf ongewijzigd voort te zetten.

In afwachting van de besluitvorming hierover is artikel 10 inzake gelegenheidsarbeid nog niet aangepast aan de nieuwe wetgeving. Als gevolg hiervan komt dit artikel niet in aanmerking voor algemeen verbindend verklaring. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen sociale partners werkgevers nader informeren over de ontwikkelingen.

INHOUDSOPGAVE

CAO artikelen.....	Bladzijde
HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN 8
Artikel 1	Werkings sfeer..... 8
Artikel 2	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers..... 8
Artikel 3	Definities 8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties 10
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever..... 10
§ 1. Algemeen 10
§ 2. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging.....	10
§ 3. Sociaal beleid 10
§ 4. Bestrijdingsmiddelen.....	11
Artikel 6	Verplichtingen werknemer..... 11
Artikel 7	Branche RI&E 11
HOOFDSTUK 2	HET DIENSTVERBAND 12
Artikel 8	Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst..... 12
Artikel 9	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd..... 14
Artikel 10	Gelegenheidswerk 15
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN 16
Artikel 11	Algemene bepalingen..... 16
Artikel 12	Arbeidstijd per jaar 17
Toeslagen en beloningen 18
Artikel 13	Verschoven uren..... 18
Artikel 13A	Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 18
HOOFDSTUK 4	FUNCTIEWAARDERING EN BELONING 19
Artikel 14	Functie-indeling en beloning 19
Artikel 15	Loon en vergoedingsregeling 20
LONEN 20
Artikel 16	Toeslagen..... 21
Artikel 17	Brutoloonniveau en fiscale regelingen 21

HOOFDSTUK 5	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	22
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 19	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht..	22
Artikel 19a	Verzuimbegeleiding	24
Artikel 19b	Uitzonderingen.....	24
Artikel 20	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever.....	24
Artikel 21	Geneeskundig onderzoek.....	25
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF	26
Artikel 22	Vakantie en vakantietoeslag	26
Artikel 22a	Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband	26
Artikel 22b	Vakantierechtsysteem via ‘Vacantiefonds voor den Landbouw’	27
Artikel 23	Doorbetaald bijzonder verlof	27
Artikel 24	Bijzonder verlof zonder behoud van loon.....	28
HOOFDSTUK 7	OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT	29
Artikel 25	Uitkering bij overlijden.....	29
Artikel 26	Pensioen.....	29
Artikel 27	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT).....	29
Artikel 27a	BPL Plus pensioenregeling	29
HOOFDSTUK 8	OVERIGE BEPALINGEN.....	30
Artikel 28	Uitzendwerk en uitzendkrachten.....	30
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten.....	30
Artikel 30	Sociale fondsen, bijlage-XI.....	30
Artikel 31	Jubileumuitkering	30
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer.....	31
Artikel 33	Scholing	31
Artikel 34	Tussentijdse wijziging.....	32
Artikel 35	Beroep tegen CAO-indeling	32
Artikel 36	Dispensatie	32
Artikel 37	Tussentijds overleg.....	32
Artikel 38	Bepalingen in strijd met deze CAO	32
Artikel 39	Beëindiging van de CAO.....	33
Bijlage I	Werkingsfeer CAO's agrarische sectoren.....	34
Bijlage II	Indeling in functieklassen werknemers in de bloembollenteelt	35
Bijlage III	Functieraster	37
Bijlage IV	Toelichting bij artikel 14 en loontabellen	38
Bijlage V-a	Lonen per 1 januari 2004.....	39
Open Teelten Boomkwekerij.....		39
Open Teelten Bloembollen		43

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw).....	47
Open Teelten Tuinbouw	51
Bijlage V-b Lonen per 1 januari 2006	53
Open Teelten Boomkwekerij.....	53
Open Teelten Bloembollen.....	57
Open Teelten Landbouw (Akkerbouw).....	61
Open Teelten Tuinbouw	65
Bijlage V- c Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004	67
Open Teelten Boomkwekerij.....	68
Open Teelten Bloembollen.....	69
Open Teelten Landbouw (Akkerbouw).....	70
Open Teelten Tuinbouw	72
Bijlage VI Wettelijk Minimumloon.....	73
Bijlage VII Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 19.....	74
Bijlage VIIa Behorend bij artikel 19, overgangsbepalingen	75
Bijlage VIII Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26	77
Bijlage IX Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27	79
BIJLAGE IXa DE BPL Plus Pensioen regeling behorend bij artikel 27a.....	81
Bijlage X Suwas II aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers.....	82
Bijlage XI bij artikelen 30,33 Fondsen in relatie tot Colland.....	84
Bijlage XII Loonsom voor Heffingen.....	86
Bijlage XIII Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A.	
	87
Bijlage XIV Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub h.....	87
Bijlage XV Voorschriften bij ziekteverzuim	89
Bijlage XVI Wet Verbetering Poortwachter	90
Bijlage XVII Wet Arbeid en Zorg.....	91
Bijlage XVIII Wet op de medische keuringen (WMK).....	93
Bijlage XIX Protocolbepalingen.....	94
1. Medezeggenschap.....	94
2. Personeelsbeleid	94
3. Kinderopvang.....	94
4. Overbruggingsfonds.....	94
5. Redactionele aanpassingen	94
6. Pensioen	94
7. Functiewaardering bloembollenteelt	94
8. Zichtbaarheid organisaties en organisatiegraad.....	94
9. Beloningsonderzoek in combinatie met functiewaardering en voorlichting	95
10. Ontwikkelingsproject employability.....	95
11. Onderzoek werk- leerovereenkomsten.....	95
12. Toetredingsvoorwaarden WW-regeling	95
13. Fiscale faciliteiten.....	95

Bijlage XX	Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek	96
Bijlage XXI	Adressen CAO-partijen.....	104
Bijlage XXII	Functiehandboek.....	107
Bijlage XXIII	Vacantiefonds voor den Landbouw	108
Trefwoordenregister	119

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze CAO wordt onder werkgever verstaan:
ledere 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.
2. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
3. 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.
4. 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.
5. 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, 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.
6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 35 van deze CAO.
7. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 28.

Artikel 2 Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. Premie SV-loon te boven gaat 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 maximale premie SV-loon is hoofdstuk 3 van deze CAO niet van toepassing.
3. De in leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2005 € 43.420 en per 1 januari 2006 € 43.848.

Artikel 3 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 BW heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 3 sub a.

- c. **stagiair**: iemand, niet zijnde een werknemer, 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. **Dienstrooster/arbeidsstijdenregeling**: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- f. **functievolvervolwassen leeftijd**: een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- g. **jeugdige werknemers**: werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- h. **medezeggenschapsorgaan**: de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- i. **BW**: Burgerlijk Wetboek .
- j. **feest- en gedenkdagen**: Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en 5 mei.
- k. **ouders en kinderen**: in deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- l. **arbeidsgehandicapte**: Persoon met structureel functionele beperkingen.
- m. **maand**: een kalender maand.
- n. **maandloon**: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- o. **weekloon**: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- p. **uurloon**: het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- q. **feitelijk loon**: het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- r. **uur**: een tijdsperiode van 60 minuten.
- s. **bedrijfstijd**: de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
- t. **arbeidstijd**:
 1. de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. in beginsel geen arbeid verricht in verband met de viering van een algemeen erkende feestdag of een andere door de Nederlandse overheid aangewezen dag, 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;
 2. de rustpauzes, waaronder worden verstaan de rusttijden in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten.
- u. **functie**: de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
- v. **functiejaar**: het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- w. **loongroep**: de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 13 en 14 , Bijlage II, Bijlage III.
- x. **bedrijfsleider**: degene die de leiding heeft over een bedrijf / onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- y. **BTER-loon**:
Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XII.
- z.
 1. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, of andere derde werkzaamheden verricht bij de werkgever zoals genoemd in sub a..
 2. uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde werkzaamheden die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

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 5 Verplichtingen van de werkgever

§ 1. 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 hieronder 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 de nieuwe CAO geen afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:
 - CAO voor de paddenstoelenteelt
 - CAO landbouw
 - CAO tuinbouw
 - CAO boomkwekerij
 - CAO bloembollenbedrijf

§ 2. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

4. a. De werkgever zal 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.

§ 3. 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.

§ 4. Bestrijdingsmiddelen

De werkgever dient, bij het gebruik gewasbeschermingsmiddelen zich te houden aan de betreffende bepalingen opgenomen in hoofdstuk 4 van het Arbobesluit. Het Landbouwveiligheidsbesluit is met de invoering van het Arbobesluit komen te vervallen. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

Artikel 6 Verplichtingen 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 dienstrooster.
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.

Artikel 7 Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor alle sectoren binnen de sector Open Teelten. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform Artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 8 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst**1. Aard van de arbeidsovereenkomst**

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk 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, kan een wederzijdse proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, mits die schriftelijk is overeengekomen tussen de werkgever en werknemer. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst kan ook een kortere termijn worden overeengekomen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een schriftelijk tussen werkgever en werknemer overeengekomen proeftijd gelden van:

- maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van één jaar of langer;
- maximaal 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 3 tot 12 maanden;
- maximaal 2 weken bij een arbeidsovereenkomst korter dan 3 maanden.

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. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 7: 655 BW, vastgelegd het aantal uren dat per tijdsperiode (dag, week, maand, kwartaal, seizoen of jaar) wordt overeengekomen en hoe de verdeling van de uren over de tijdsperiodes plaatsvindt. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

4. Beëindiging van het arbeidsovereenkomst

a. Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging, behoudens:

- ontslag met wederzijds goedvinden,
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 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.

b. 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 arbeidsovereenkomst 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.

Opzegtermijnen**c. Arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van het arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

d. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt het 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 schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de opzegtermijn genoemd onder sub c onder I en III.

5. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale Organisatie Werk en Inkomen is verleend, 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.

6. Einde bij arbeidsongeschiktheid

- A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheids- percentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het **Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)** voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
- D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
- E. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende: indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.

7. 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 9 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a 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.
3. 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 10 Gelegenhedswerk

1. In deze CAO wordt onder de gelegenhedsarbeider verstaan:
 - a. De categorieën arbeiders als bedoeld in het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf, waaronder begrepen huisvrouwen/-mannen, scholieren, studenten en asielzoekers
 - b. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de Wet Premiereregime bij Marginale Arbeid.
2. De gelegenhedsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a is werkzaam gedurende maximaal 8 weken per werkgever per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht, tenzij sprake is van een situatie waarin de periode van 8 weken is opgeknipt in (maximaal) drie deelperioden.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenhedsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. De bedrijfstakfondsen hebben besloten dat de werkgever en de gelegenhedsarbeider geen premies behoeven af te dragen voor de bedrijfstakfondsen. De gelegenhedsarbeider kan dan ook geen rechten ontlenen aan de bedrijfstakregelingen waarbij inbegrepen het pensioenfonds.

Artikel 11 Algemene bepalingen

1. De bedrijfstijd ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag en op zaterdag van 06.00 uur en 12.30 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
2. Met inachtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidssduur 38 uur per week, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
3. De arbeidssduur bedraagt maandag tot en met vrijdag maximaal 10 uur per dag, op zaterdag 5 uur en per week maximaal 38 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
4. De werkweek voor een werknemer bestaat uit maximaal 5 dagen. Mits niet anders is overeengekomen tussen werkgever en werknemer bestaat naast de werkweek voor de werknemer een periode van 2 aaneengesloten dagen vrij.
5. Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de omvang en de indeling van de arbeidssduur overeen te komen. Dit geldt ook voor eventuele structurele wijzigingen in de loop van dat jaar waarin de overeengekomen arbeid verricht wordt. Zie artikel 12 van de CAO.
6.
 - a. Op zaterdagmiddag na 12.30 uur, 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 tot en met 12.30 uur vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn, met uitzondering van de werknemer waarvan het loon over deze dagen in de vakantiecheque is verdisconteerd.
 - 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.
 - d. De werknemer verricht onder de omstandigheden als bedoeld in sub. c. uitsluitend arbeid op zondag indien hij daar voor dat geval mee instemt.
7. 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 of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In laatstgenoemde gevallen wordt er een compenserende vrije dag vastgesteld in onderling overleg.
Dit lid vervalt per 1-1-2006.

§ 1. Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken

8. De werkgever en de werknemer kunnen - binnen de ruimte van de Arbeidstijdenwet overeenkomen dat er maximaal 50% van de overeengekomen arbeidssuren per dag kan worden afgeweken.
9. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een arbeidstijd van maximaal 42 uur overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor $42/38^{ste}$.
10. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een kortere arbeidssduur overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor $X/38^{ste}$. 'X' staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidssuren per week.
11. De werkgever en de werknemer kunnen een vierdaagse werkweek overeenkomen op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst.
12. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat, in afwijking van lid 1 van dit artikel, er een andere bedrijfstijd voor de onderneming geldt.
13. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming.
14. Wanneer er in de onderneming minder dan 10 werknemers in dienst zijn én er is geen medezeggenschapsorgaan, dan kan de werkgever een tropenrooster invoeren, mits hij hierover

- overeenstemming heeft met een meerderheid van zijn werknemers.
15. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeen komen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer geen medezeggenschapsorgaan actief is zal de werkgever een voorstel voor het invoeren van een ploegdienststelsysteem aan de CAO-dispensatie commissie voorleggen.
 16. Verworven rechten
 - a. Wanneer er een nieuwe bedrijfstijden en arbeidstijdenregeling van kracht wordt of zal worden op grond van dit hoofdstuk (dat zijn de bepalingen over bedrijfstijd en arbeidstijden), dan gelden de regelingen in beginsel voor alle werknemers, die daarvoor in aanmerking komen.
 - b. De werknemer die op 1 januari 2002 al in dienst is bij de werkgever kan een beroep doen op zijn oude arbeidstijdenregeling, indien en voor zover deze gunstiger voor hem is dan de nieuwe arbeidstijdenregeling. Dit geldt ook voor de werknemer die in het jaar 2002 op tijdelijke basis jaarlijks bij de werkgever werkzaam is én de laatste 3 jaar ten minste 6 maanden per jaar bij hem tijdelijk in dienst is geweest.
 - c. De werknemer dient het beroep op zijn oude arbeidstijdenregeling binnen één maand gemotiveerd schriftelijk te doen, nadat hij schriftelijk kennis van de nieuwe regeling heeft genomen of daar kennis van had kunnen nemen.

Artikel 12 Arbeidstijd per jaar

1. In afwijking van artikel 11 en met inachtneming van dit artikel, kan
 - a. de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat de arbeidsduur per jaar in uren wordt vastgelegd.
 - b. de individuele werknemer met de werkgever, indien er geen medezeggenschapsorgaan hoeft te zijn, ook uren op jaarbasis overeenkomen waarop de werkzaamheden door de werknemer zal moeten worden verricht.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 11, lid 1, 2, 3 en 5 en in afwijking van het bepaalde in artikel 11, lid 4, 6, 7 en 8 geldt dat de standaardtijd per jaar (1983,6) kan worden uitgebreid tot maximaal 2192,4 uur. De deeltijdfactor is afgeleid van het maximale aantal uren.
3. Met in achtneming van de volgende leden van dit artikel wordt in een schriftelijk jaarschema per week en binnen die week per dag de arbeidsbehoefte van de onderneming bepaald en de inzet van de werknemer. Het jaarschema maakt onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Afwijkingen van het jaarschema en de inzet van de werknemer per week of per dag worden door de werkgever tenminste 2 weken, respectievelijk 2 dagen tevoren aan de werknemer voorgelegd en kunnen alleen met instemming van de werknemer worden geëffectueerd.

Toeslagen en beloningen

5. De uren die door de werknemer worden gewerkt en buiten de vastgestelde arbeidstijd per dag en of per week vallen, worden beloond met een toeslag van 35 %. Deze uren worden ook aangemerkt als meeruren.
6. Wanneer er sprake is van een overschot aan meeruren op jaarbasis worden deze uren als overuren beschouwd.
7. Het feitelijk salaris van de werknemer, die volgens dit artikel in het systeem van arbeidstijd per jaar werkt, wordt verhoogd met het bedrag ter grootte van het verschil tussen het functiejaar waarin de werknemer is ingedeeld en het daaraan voorafgaande.
8. De compensatie van lid 7 komt te vervallen, indien de werknemer niet meer volgens dit artikel werkzaam is.
9. Er vindt geen samen telling van toeslagen plaats. In dat geval wordt de hoogste toeslag gehanteerd.

Artikel 13 Verschoven uren

De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan of de individuele werknemer, overeenkomen om de verschoven urenregeling toe te passen. De regeling is, met in achtneming van de Arbeidstijdenwet, als volgt:

- a. Gedurende 16 weken per jaar bedraagt de arbeidstijd maximaal 45 uur per week Dit wordt aangeduid als verschoven urenregeling.
- b. Op jaarbasis dienen de verschoven meer- en minuren in evenwicht te zijn. Het aantal meeruren dient gecompenseerd te worden door een zodanige verkorting van de arbeidstijd gedurende het kalenderjaar dat het vastgelegde gemiddelde van toepassing blijft. Zie ook artikel 11 lid 10 van de CAO.
- c. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan de arbeidsduur per week worden verkort.
- d. In de arbeidsovereenkomst wordt bepaald hoever voor aanvang van een bepaalde week of een bepaalde dag met verschoven uren, de afspraken voor de invulling van het te werken aantal uren worden gemaakt.
 1. Bij verschoven uren per dag dient die periode tenminste 2 dagen te zijn;
 2. Bij verschoven uren per week dient die periode tenminste 2 weken te zijn;
 3. Indien er sprake is van een overschot aan meeruren worden deze uren als overuren beschouwd.

Artikel 13A Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

1. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar overeenkomen dat de overbruggingsregeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De inhoud van de arbeidsovereenkomst moet dan voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in bijlage XIII.
2. Op grond van de overbruggingsregeling kan de werkgever in de periode van 15 november tot 1 april bepalen dat de werkzaamheden als gevolg van directe of indirecte weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. In dat geval is de overbruggingsregeling van toepassing.

Artikel 14 Functie-indeling en beloning**1. Algemeen**

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen, met uitzondering van de werknemers die werkzaam zijn in de bloembollenteelt. Deze werknemers worden ingedeeld in één van de functieklassen, zoals in Bijlage II is vermeld.
- b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Open Teelten en is van toepassing op deze CAO. Dit handboek maakt deel uit van deze CAO (zie Bijlage XXII). In Bijlage III is het referentieraster opgenomen.
- c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de CAO. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage IV en Bijlage V opgenomen.
- d. 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.
- e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Open Teelten.

2. De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers:

- a. Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 10.
- b. Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen.
Per project wordt afgesproken wanneer 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. Leeftijdsschaal

- a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen 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%

4. Diensttijd en ervaringsjaren

- a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievouwen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaar inschaling. Deze inschaling kent een minimum en een maximum.
- b. Een werknemer komt na ieder jaar dat hij aansluitend in dienstbetrekking staat bij dezelfde werkgever in aanmerking voor een periodieke verhoging van tenminste één functiejaar tot het maximum van de schaal in zijn functie, tenzij één of meer omstandigheden zich voordoen, dan wel zich voor hebben gedaan, zoals genoemd in de volgende subleden (c t/m e) van dit lid.
- c. 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.
- d. 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.
- e. De werknemer wiens functie is ingedeeld in klasse 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.

Artikel 15 Loon en vergoedingsregeling

1. De werkgever is verplicht bij elke loonuitbetaling 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.
2. Op jaarbasis of volgens de duur van het contract zal er een regelmatige loonbetaling plaats vinden.
3. Gewerkte (en niet gewerkte) uren die binnen de overeengekomen bandbreedte vallen (zie arbeidstijd per dag of per week) worden niet als overuren (en niet gewerkte uren) beschouwd, maar worden schriftelijk vastgelegd als meer- of minuren.
Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
4. Gewerkte uren die buiten de bandbreedte vallen van de overeengekomen arbeidsduur per dag en / of per week worden aangemerkt als overuren en worden beloond met een toeslag van 35 %. Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
5. De werknemers kunnen op de zaterdagochtend werkzaamheden verrichten die tegen overwerkvergoeding worden afgerekend als de afgesproken arbeidstijd al gedurende die week is bereikt.
6. De werknemers die een dag(deel) willen inruilen tegen werken op zaterdag, komen niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding. Indien er zowel op dat betreffende dagdeel als op zaterdag gewerkt wordt komt men wel in aanmerking voor een overwerkvergoeding.
7. De zaterdaghulp wordt beloond met het normale uurtarief zonder toeslag.
8. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden opgenomen in deze CAO.

LONEN

9. Met ingang van 1 januari 2006 vindt een loonsverhoging plaats met 1,5% over de feitelijke lonen en de salarisschalen (Bijlage V-b).
10. In Bijlage IV zijn de loonsverhogingen genoemd voor de Open Teelten Bloembollenteelt,

Open Teelten Boomkwekerij, Open Teelten Landbouw, Open Teelten Tuinbouw, en de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld.

11. De lonen voor de sectoren Landbouw, Boomkwekerij, Tuinbouw en Bloembollenteelt zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Voor de werknemer die al werkzaam was onder het regime van de direct aan deze CAO voorafgaande CAO van de Boomkwekerij en in dienst is bij dezelfde werkgever geldt dat, indien de werknemer gebruik wenst te maken van een 38-urige werkweek met een loon dat herberekend is conform het hiervoor gestelde in dit lid, er geen aanspraak meer bestaat op roostervrije dagen. De werknemer die in de voornoemde periode al werkzaam was en nog is bij dezelfde werkgever en die volgens de direct voorafgaande CAO blijft werken op basis van een 38-urige werkweek, waarbij het loon niet is herberekend zoals hiervoor in dit lid is bedoeld, behoudt zijn aanspraak op 6 roostervrije dagen per jaar. In het geval in deze situatie sprake is van een 37,5 urige werkweek dan bedraagt het aantal roostervrije dagen 3 per jaar.

Artikel 16 Toeslagen

1. Wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag 12.30 uur, dan worden met inachtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 13 de volgende toeslagen betaald:
 - a. Voor het verrichten van werkzaamheden op een feest- en gedenkdag niet zijnde een zondag: een toeslag van 50% op het bruto uurloon. Behalve deze toeslag is aan de werknemer zijn gebruikelijke bruto loon verschuldigd, evenals het bruto uurloon voor de door hem verrichte werkzaamheden per gewerkt uur;
 - b. Indien deze werkzaamheden worden verricht op de dag of dagen dat de werknemer normaliter niet zou hebben gewerkt, dan is alleen het uurloon voor de verrichte werkzaamheden en de toeslag van 50% over het bruto uurloon verschuldigd.
2. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag dan is, met in achtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 12, het bruto uurloon voor de verrichte werkzaamheden en een toeslag van 100% over dit uurloon per gewerkt uur verschuldigd.
3. Wanneer sprake is van overwerk, dan is het bruto uurloon en een toeslag van 35% per gewerkt uur verschuldigd aan de werknemer.
4. Het bepaalde in lid 1 en 2 blijft buiten toepassing voor de onderneming die op 1 januari 2002 al een bestaande afwijkende regeling heeft voor haar werknemer(s).
5. De voorgaande leden blijven buiten toepassing, indien de overbruggingsregeling van toepassing is op de werknemer en of aan de werknemer door de werkgever vakantierechten worden verrekend.
Daarmee heeft de werkgever voldaan aan de doorbetalingsverplichting uit lid 1.
6. Het extra loon en de toeslagen over de uren, bedoeld onder leden 1 en 2 kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of in tijd worden betaald.

Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. 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.
2. De werknemer kan met ingang van 1 januari 2006 bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever dient dit verzoek in te willigen.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen geldt bij arbeidsongeschiktheid het volgende:

1. Inzake ziekmelding en controlevoorschriften is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de Arbo-dienst en, voor zover van toepassing, uit het bedrijfsreglement op te volgen. Zie Bijlage XV.
2. In het bedrijfsreglement kunnen nadere regels worden opgenomen, die er in voorzien de loonbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk op te schorten of te weigeren, indien de werknemer verwijtbaar arbeidsongeschikt is, weigert de controlevoorschriften van de Arbo-dienst op te volgen, onvoldoende meewerkt aan reïntegratie of weigert passende arbeid te verrichten.
3. Voor de uitkeringspercentages genoemd in artikel 19 en bijlage VIIa geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de **Wet Verbetering Poortwachter (WVP)**. Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

Artikel 19 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Dit artikel is met ingang van 1-1-2006 van toepassing.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage VIIa leden 1 en 2 wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de **Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten** (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. **Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 8.

- 8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIIa.
- 9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
- 10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
- 11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO of WIA-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-, WAO of WIA-uitkering.
b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 11 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
- 12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet uitkering in mindering zijn gebracht.
- 13. Indien en voor zover de Ziektewet 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.

14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel 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.
15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid.
Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte CAO afgesloten (CAO-Sazas). Zie bijlage VII.

Artikel 19a Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 19b Uitzonderingen

1. Onverlet de bepaling opgenomen in artikel 19 is de werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter verplicht het loon door te betalen na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid tot maximaal 1 jaar en moet daarnaast blijven werken aan reïntegratie indien:
 - bij de behandeling van de WIA aanvraag blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke gronden zijn inspanningsverplichtingen tot reïntegratie van de ziek werknemer niet of niet volledig is nagekomen
 - de werkgever en werknemer het UWV gezamenlijk hebben verzocht de wachttijd voor de WIA met maximaal een jaar te verlengen.
1. Werkgever verplicht zich tot het doorbetalen van 100% van het loon indien bij de WIA vaststelling een deskundigen oordeel bij het UWV is aangevraagd. Voorwaarde is dat het verzoek voor een deskundigen oordeel binnen 10 dagen na afgifte beslissing WIA plaatsvindt en dat voorts uitslag van deskundigen oordeel binnen 30 dagen bekend is. (zie bijlage XVI Toelichting Wet verbetering Poortwachter).
2. In tegenstelling tot hetgeen in voorgaande leden is vermeld en met uitzondering van het bepaalde in artikel 19 lid 7 geldt: indien de WIA op een later tijdstip ingaat dan gebruikelijk, blijft de totale periode waarover de werkgever een betalingsverplichting heeft, gemaximeerd tot 3 jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 20 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 19 en 19b 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 op de Medische keuringen (bijlage XVIII), 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 artikel 18 ;
- 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 21 Geneeskundig onderzoek

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

- vanaf 35 tot en met 44 jaar een maal per drie jaar
- vanaf 45 tot en met 49 jaar een maal per twee jaar
- vanaf 50 jaar jaarlijks.

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande kan in het bedrijfsreglement voor een andere invulling van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden gekozen.

Artikel 22 Vakantie en vakantietoelage

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft recht op een aantal vakantiedagen of een equivalent daarvan naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft. (Deze formulering is conform het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.)
De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft recht op bovengenoemde vakantietoelage naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
5. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op een aantal extra uren vakantie als percentage van het overeenkomstig artikel 10 lid 2 bedoelde aantal arbeidsuren. Het betreft:
 - 0,4 % bij 50 jaar
 - 0,8 % bij 55 jaar
 - 1,2 % bij 58 jaar en
 - 2,0 % bij 60 jaar
6. De tijdstippen van vakantie en de duur van de aaneengesloten periode(s) worden tijdig van tevoren in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
7. Voor de vakantierechten van werknemers genoemd in artikel 22b lid 3 geldt in beginsel hetgeen bepaald is in artikel 22.
8. In verband met het afschaffen van het vakantiebonnen systeem wordt aan de deelnemers bij de laatste verzilvering in het voorjaar van 2006 uit het Vacantiefonds voor de Landbouw een éénmalige uitkering verstrekt van € 600,- , mits voldoende middelen hiervoor beschikbaar in het fonds.

Artikel 22a Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband

1. Per 1 april 2001 is de bepaling over extra vakantiedagen bij langdurige dienstverbanden komen te vervallen.
2. Met in achtneming van de volgende leden herleeft dit recht voor de werknemer die op 1 april 2001 extra vakantiedagen heeft opgebouwd vanwege langdurig dienstverband op grond van de oude CAO¹ die toen op hem/haar van toepassing was en die gold tot 1 april 2001 en zonder onderbreking nog steeds in dienst is bij dezelfde werkgever.
Het aantal dagen dat opgebouwd is per 1 april 2001 wordt gefixeerd, dat wil zeggen dat er geen nieuwe rechten kunnen ontstaan en of worden opgebouwd vanwege de lengte van het dienstverband.
3. De aanspraken van de werknemer door het herleven van het recht, zoals bedoeld in lid 2, gaan in per 1 april 2003 en kent dus geen terugwerkende kracht.

¹ De CAO's (tuinbouw, landbouw, boomkwekerij en bloembollenteelt) kennen een verschillende regeling van toekenning van extra dagen. De CAO tuinbouw oud artikel 39 lid 3: opbouw bij een dienstverband van 10, 20, 30 jaar (1, 2, en 3 dagen); CAO boomkwekerij oud artikel 41 lid 5: bij een dienstverband van 10, 25 en 40 jaar (1, 2 en 3 dagen) ; CAO bloembollenteelt oud artikel 37 lid 1: bij een dienstverband van 10, 20, 25 jaar (1, 2, en 3 dagen); CAO voor de Landbouw oud artikel 46 lid 4: bij een dienstverband van 10 en 25 jaar (1 en 2 dagen). Verder verdient aandacht dat de CAO's in 2001 verlengd zijn geworden tot 1 april 2001, dus om het aantal dagen te kunnen bepalen dient teruggevallen te worden op de CAO-teksten van voor die datum.

4. De extra vakantiedagen op grond van dit artikel worden in mindering gebracht op de extra vakantiedagen op grond van het bereiken van een bepaalde leeftijd, zoals genoemd in artikel 22 lid 5, voor zover deze extra vakantieuren de aanspraken op grond van artikel 22 lid 5 overschrijden.
5. De leden 2, 3 en 4 van dit artikel blijven buiten toepassing, indien op of voor 1 april 2003 een andere regeling door de werkgever in overleg met de werknemer(s) van toepassing is verklaard in de onderneming.

Artikel 22b Vakantierechtensysteem via 'Vacantiefonds voor den Landbouw'

Dit artikel geldt tot 1-1-2006

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 vakantietoelage, uitkering te verstrekken (Zie bijlage XXIII).
2. De werkgever is gehouden aan de in lid 3 genoemde werknemers bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 19 bedoelde betalingsverplichtingen in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid 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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een bepaald werk,
 - werknemers met een deeltijdarbeidsovereenkomst 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 voor overuren.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt afronding op hele euro's plaats: minder dan 50 eurocent naar beneden en 50 eurocent en meer naar boven.
In bijlage V-c zijn vakantiecheques vermeld op basis van de in artikel 13, respectievelijk bijlagen IV en 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 vakantiechequesysteem 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 Premieregime bij Marginale Arbeid (PMA) of aan de in artikel 10 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. Binnen de onderneming kan met het medezeggenschapsorgaan of, als er geen medezeggenschapsorgaan hoeft te zijn, met de werknemers worden afgesproken om het vakantierechtenbeheersysteem (vakantiebonnensysteem) af te schaffen.
11. In verband met de afschaf van het vakantiebonnen systeem zie artikel 22 lid 8.

Artikel 23 Doorbetaald bijzonder verlof

- 1) In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de artikelen 7: 627 en 7:629b BW, dan wel na invoering van de Wet Arbeid en Zorg, van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk tenminste 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. Zie toelichting Wet Arbeid en Zorg (bijlage XVII). 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 2 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-, 50- en 60-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, broers of zusters, grootouders en zwagers of schoonzusters, 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 gebruikelijk 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 huisarts 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 redelijkheid en 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 24 Bijzonder verlof zonder behoud van loon

De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrijaf te geven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van vakorganisaties.

HOOFDSTUK 7 OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 26 Pensioen

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Partijen hebben in 2005 nieuwe afspraken over de pensioenregeling gemaakt. Voor 55-plussers komt er een overgangsregeling, met een staffel naar 62 jaar. Voor mensen van 40 tot en met 55 jaar geldt een uittreedleeftijd van 62 jaar. Zie Bijlage VIII.
 2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.
-

Artikel 27 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

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 27a BPL Plus pensioenregeling

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

Artikel 28 Uitzendwerk en uitzendkrachten

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.
4. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden toepast.

Artikel 29 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 in een positie in de onderneming niet worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
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 leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.

Artikel 30 Sociale fondsen, bijlage-XI

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland-Arbeidsmarktbeleid (CAO-Colland).

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

Zie bijlage XI voor nadere informatie over de CAO Colland.

Artikel 31 Jubileumuitkering

Met ingang van 1 juli 2002 gelden de volgende voorwaarden voor de werknemer die ná deze datum voldoet aan 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 eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
- c. Aan een werknemer die 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 1,5 maand bruto.
- d. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een bepaald werk, gelden de in sub a en b van dit lid genoemde uitkeringen naar rato.

Artikel 32 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Afstandsvergoeding

- a. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
- b. De in lid a. genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
 - Meer dan 10 km tot en met 15 km :
 - met ingang van 1-1-2005 € 2,40 per gewerkte dag
 - met ingang van 1-1-2006 € 2,52 per gewerkte dag
 - Meer dan 15 km:
 - met ingang van 1-1-2005 € 3,35 per gewerkte dag
 - met ingang van 1-1-2006 € 3,51 per gewerkte dagBovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
- c. Verworven rechten met betrekking tot de afstandsvergoeding worden gerespecteerd. Het betreft een afstandvergoeding behorend bij een afstand van meer dan 5 km tot en met 10 km. Deze is alleen nog van toepassing voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren bij een werkgever overeenkomstig artikel 1 lid 1 m.u.v. de bloembollenteelt en bedraagt:
 - met ingang van 1-1-2005 € 1,89 per gewerkte dag.
 - met ingang van 1-1-2006 € 1,98 per gewerkte dag.
- d. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal km uit lid 1 sub b.
- e. Indien de werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand, doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend.
- f. Met ingang van 1 januari van elk jaar worden in de vorige leden genoemde bedragen aangepast op basis van de stijging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens met als referentiejaar 2000, waarbij het gewogen gemiddelde van de subgroepen: "Aankoop van voertuigen" en "Uitgaven in verband met gebruik voertuigen" van de groep vervoer en communicatie gehanteerd worden.

Artikel 33 Scholing

1. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas). De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg

- tussen werkgever en werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vergt, maximaal 5 dagdelen cursussen te volgen.
 3. De kosten van de dag leerlingwezen ten behoeve van de boomkwekerij worden uit het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid gesubsidieerd.
 4. Cursussen personeelsbeleid worden, ook voor de deelnemende werkgever, gefinancierd uit het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos).

Artikel 34 Tussentijdse wijziging

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 aanbrengen 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 35 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 binnen 3 maanden ingediend te worden, nadat de werkgever schriftelijk heeft kenbaar 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 3 maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 36 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.
3. Aanvragen kunnen worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Postbus 28, 2700 AA, Zoetermeer.

Artikel 37 Tussentijds overleg

Partijen voeren tijdens de looptijd van de CAO regelmatig overleg over aspecten van arbeidsvoorwaarden, al dan niet verband houdende met deze CAO, voor zover partijen bij de CAO dat nodig achten.

Artikel 38 Bepalingen in strijd met deze CAO

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

Artikel 39 Beëindiging van de CAO

Deze CAO loopt van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

Bijlage I **Werkings sfeer CAO's agrarische sectoren**

- **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 paddenstoelenteelt, 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 wordt besteed.

- **PADDENSTOELENTEELT**

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

Bijlage II Indeling in functieklassen werknemers in de bloembollenteelt

Een werknemer wordt in één van de volgende klassen ingedeeld:

Gelegenheidswerk

Huisvrouwen, -mannen, scholieren en studenten, en asielzoekers gedurende maximaal 8, eventueel niet aaneengesloten, weken per jaar per werkgever.

Klasse I

Werknemers die onder leiding werkzaamheden verrichten van eenvoudige aard, waarvoor geen vakkennis en slechts geringe ervaring is vereist.

Werknemers van 21 jaar en jonger, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na één jaar arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever naar klasse II. Werknemers van 21 jaar en jonger die hieraan niet voldoen, dienen voor indeling in klasse II te bewijzen dat zij elders in het bloembollenbedrijf in totaliteit een arbeidsovereenkomst van één jaar hebben gehad.

Werknemers van 22 jaar en ouder, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na 130 werkdagen, doch maximaal na één jaar arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever, naar klasse II.

Werknemers van 22 jaar en ouder die hieraan niet voldoen, dienen voor indeling in klasse II te bewijzen dat zij elders in het bloembollenbedrijf in totaliteit 130 werkdagen hebben gehad, of in totaliteit een arbeidsovereenkomst van één jaar hebben gehad.

Onder het begrip werkdagen wordt in dit artikel verstaan de dagen maandag tot en met vrijdag waarop de werknemer feitelijk arbeid heeft verricht, ongeacht het per dag gewerkte aantal uren, inclusief vakantiedagen, roostervrije dagen, kort-verzuimdagen, feest- en gedenkdagen die vallen op de dagen maandag tot en met vrijdag, ziekte-dagen met een maximum van 20 dagen en dagen waarop buiten het vastgelegde arbeidspatroon arbeid is verricht voor zover vallend op de dagen maandag tot en met vrijdag.

Klasse II

Werknemers die onder leiding werkzaamheden verrichten van minder eenvoudige aard, waarvoor beperkte vakkennis en vaardigheid is vereist.

Klasse III

Werknemers die onder toezicht en na instructie met beperkte zelfstandigheid werkzaamheden verrichten, waarvoor een zekere mate van vakkennis en vaardigheid is vereist.

Klasse IV

Werknemers die onder toezicht en na instructie de meest voorkomende werkzaamheden met enige zelfstandigheid verrichten, waarvoor een ruime mate van vakkennis en vaardigheid is vereist. Zij geven incidenteel aanwijzingen.

Klasse V

Werknemers die alle uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten, waarvoor volledige vakkennis en vaardigheid is vereist.

Zij geven aanwijzingen bij werken in groepsverband. Werknemers die belast zijn met het onderscheiden en zonodig verwijderen van de uit een oogpunt van kwaliteitsbeheersing afwijkende planten (selecteur ziekezoeker).

Klasse VI

Werknemers die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten en leidinggeven in geval van werken in groepsverband. Zij onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren, nemen hiertegen maatregelen en melden deze.

Klasse VII

Werknemers die zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden verrichten, leidinggeven bij uitvoering en controle uitoefenen. Zij nemen in beperkte mate zelfstandig beslissingen ten aanzien van de werkuitvoering, onderkennen factoren die de bedrijfsuitvoering kunnen verstoren en nemen daartegen in beperkte mate zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden in beperkte mate externe contacten over levering van goederen en diensten.

Klasse VIII

Werknemers die belast zijn met de algehele leiding en controle van de werkuitvoering en betrokken zijn bij de bedrijfsuitvoering op lange termijn. Zij nemen in hoofdzaak zelfstandig beslissingen ten aanzien van de gehele bedrijfsuitvoering, onderkennen verstorende factoren en nemen daartegen zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden externe contacten over levering van goederen en diensten, alsmede over de afzet van producten. Voorts verrichten zij zonedig uitvoerende werkzaamheden.

Bijlage III Functieraster

Referentiefunctieraster voor de sectoren Tuinbouw (Vollegrond, Fruitteelt), Boomkwekerij en Landbouw					
Functiegroep	Ondersteuning	Tuinbouw		Boomkwekerij	Landbouw (Akkerbouw en)
		Vollegrond	Fruitteelt		
A					
B1	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Impakker (02.2.01)	Oogstmedewerker (02.3.01)	Voorsorteerder (03.01) Impakker (03.02)	Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02)
B2		Impakker/sorteerder (02.2.02)	Alg. medewerker fruitteelt (02.3.02)	Impakker/sorteerder (03.06)	
C	Medewerker kantine (01.02)	Productiemedewerker (02.2.04)		Productiemedewerker (03.07) Assistent (04.05)	Assistent agrarisch medewerker (04.05)
D	Vorkheftruckchauffeur (01.04)	Teeltmedewerker	Fruitteelt medewerker (02.3.05)	Loodsmedewerker (03.09)	Agrarisch med. (04.07)
E	Administratief medewerker (01.07)			Medewerker boomkwekerij (03.10)	
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen	Zelfstandig teeltmedewerker	Allround fruitteelt medewerker (02.3.06)	Allround medewerker boomkwekerij (03.11)	Allround agrarisch medewerker (04.12)
G	Algemeen technisch medewerker	Meewerkend voorman		Meewerkend voorman (03.13)	
H	Boekhouder (01.15)			Teeltchef (03.14)	

Voor adressen van CAO-partijen: zie bijlage XXI

Beroepscommissie functiewaardering

per adres: Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid

Postbus 28

2700 AG ZOETERMEER

Tel.nummer: 079 – 36 37 222

Faxnummer: 079 – 36 37 247

Bijlage IV Toelichting bij artikel 14 en loontabellen

Toelichting berekening lonen Open Teelten per 1 januari 2006:

- Verhoging van 1,5% over weekloonbedragen voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar in euro's uit de CAO's Boomkwekerij, Landbouw, Bloembollenbedrijf en Tuinbouw, per 1 januari 2006;
- De lonen voor de sectoren Boomkwekerij, Landbouw, Bloembollenbedrijf en Tuinbouw zijn berekend op basis van een 38 –urige werkweek;
- Maandlonen: weeklonen vermenigvuldigd met factor 52,2:12;
- Weeklonen afgerond vijf cent; maandlonen afgerond op tien cent;
- Jeugdlonen afgeleid van weeklonen met 0 functie jaren (=het eerste functiejaar), afronding op vijf cent;
- 0 functie jaren (het eerste functiejaar) voor de lonen in B-2 is het bedrag in groep B bij het derde functiejaar;
- Nieuwe jeugdloonpercentages:
 - 15 jaar: 40% 16 jaar: 45% 17 jaar: 50%
 - 18 jaar: 60% 19 jaar: 70% 20 jaar: 80%
 - 21 jaar: 90%;
- Vakantiechequewaarden: 24,5% over weeklonen, afronding op euro;
- Minima en maxima in vloeren per procent verhoging, zoals in de oude CAO's Boomkwekerij, Landbouw, Bloembollenbedrijf en Tuinbouw zijn vervallen.

Bijlage V-a Lonen per 1 januari 2004**Open Teelten Boomkwekerij****Lonen per 1 januari 2004**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0 % Deze gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 128,10	€ 136,50	€ 142,95	€ 158,20
16 jaar	€ 144,15	€ 153,55	€ 160,80	€ 178,00
17 jaar	€ 160,15	€ 170,65	€ 178,70	€ 197,80
18 jaar	€ 192,20	€ 204,75	€ 214,40	€ 237,35
19 jaar	€ 224,20	€ 238,90	€ 250,15	€ 276,90
20 jaar	€ 256,25	€ 273,00	€ 285,90	€ 316,45
21 jaar	€ 288,25	€ 307,15	€ 321,60	€ 356,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 320,30		€ 357,35	€ 395,55
2e functiejaar	€ 330,80		€ 367,40	€ 403,75
3e functiejaar	€ 341,25	€ 341,25	€ 377,35	€ 412,05
4e functiejaar	€ 351,80	€ 351,80	€ 387,45	€ 420,15
5e functiejaar	€ 362,30	€ 362,30	€ 397,40	€ 428,35
6e functiejaar	€ 372,75	€ 372,75	€ 407,40	€ 436,55
7e functiejaar	€ 383,20	€ 383,20	€ 417,45	€ 444,75
8e functiejaar	€ 393,75	€ 393,75	€ 427,50	€ 453,10
9e functiejaar		€ 404,25		
10e functiejaar		€ 414,65		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 165,85	€ 173,55	€ 183,75	€ 191,40
16 jaar	€ 186,60	€ 195,25	€ 206,70	€ 215,35
17 jaar	€ 207,35	€ 216,95	€ 229,70	€ 239,25
18 jaar	€ 248,80	€ 260,35	€ 275,60	€ 287,10
19 jaar	€ 290,25	€ 303,75	€ 321,55	€ 334,95
20 jaar	€ 331,70	€ 347,10	€ 367,50	€ 382,80
21 jaar	€ 373,20	€ 390,50	€ 413,40	€ 430,65
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 414,65	€ 433,90	€ 459,35	€ 478,50
2e functiejaar	€ 423,00	€ 442,05	€ 468,95	€ 487,15
3e functiejaar	€ 431,05	€ 450,30	€ 478,50	€ 495,80
4e functiejaar	€ 439,35	€ 458,45	€ 488,15	€ 504,55
5e functiejaar	€ 447,55	€ 466,70	€ 497,65	€ 513,15
6e functiejaar	€ 455,65	€ 474,90	€ 507,20	€ 521,85
7e functiejaar	€ 463,95	€ 483,10	€ 516,80	€ 530,45
8e functiejaar	€ 472,10	€ 491,30	€ 526,40	€ 539,15

**Open Teelten Boomkwekerij
Lonen per 1 januari 2004**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 557,30	€ 593,75	€ 621,80	€ 688,25
16 jaar	€ 627,00	€ 668,00	€ 699,55	€ 774,25
17 jaar	€ 696,65	€ 742,20	€ 777,25	€ 860,30
18 jaar	€ 836,00	€ 890,65	€ 932,70	€ 1.032,35
19 jaar	€ 975,30	€ 1.039,10	€ 1.088,15	€ 1.204,40
20 jaar	€ 1.114,65	€ 1.187,50	€ 1.243,60	€ 1.376,50
21 jaar	€ 1.253,95	€ 1.335,95	€ 1.399,05	€ 1.548,55
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.393,30		€ 1.554,50	€ 1.720,60
2e functiejaar	€ 1.439,00		€ 1.598,20	€ 1.756,30
3e functiejaar	€ 1.484,40	€ 1.484,40	€ 1.641,50	€ 1.792,40
4e functiejaar	€ 1.530,30	€ 1.530,30	€ 1.685,40	€ 1.827,70
5e functiejaar	€ 1.576,00	€ 1.576,00	€ 1.728,70	€ 1.863,30
6e functiejaar	€ 1.621,50	€ 1.621,50	€ 1.772,20	€ 1.899,00
7e functiejaar	€ 1.666,90	€ 1.666,90	€ 1.815,90	€ 1.934,70
8e functiejaar	€ 1.712,80	€ 1.712,80	€ 1.859,60	€ 1.971,00
9e functiejaar		€ 1.758,50		
10e functiejaar		€ 1.803,70		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 721,50	€ 755,00	€ 799,30	€ 832,60
16 jaar	€ 811,65	€ 849,40	€ 899,20	€ 936,70
17 jaar	€ 901,85	€ 943,75	€ 999,10	€ 1.040,75
18 jaar	€ 1.082,20	€ 1.132,50	€ 1.198,90	€ 1.248,90
19 jaar	€ 1.262,60	€ 1.321,25	€ 1.398,75	€ 1.457,05
20 jaar	€ 1.442,95	€ 1.510,00	€ 1.598,55	€ 1.665,20
21 jaar	€ 1.623,35	€ 1.698,75	€ 1.798,40	€ 1.873,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.803,70	€ 1.887,50	€ 1.998,20	€ 2.081,50
2e functiejaar	€ 1.840,10	€ 1.922,90	€ 2.039,90	€ 2.119,10
3e functiejaar	€ 1.875,10	€ 1.958,80	€ 2.081,50	€ 2.156,70
4e functiejaar	€ 1.911,20	€ 1.994,30	€ 2.123,50	€ 2.194,80
5e functiejaar	€ 1.946,80	€ 2.030,10	€ 2.164,80	€ 2.232,20
6e functiejaar	€ 1.982,10	€ 2.065,80	€ 2.206,30	€ 2.270,00
7e functiejaar	€ 2.018,20	€ 2.101,50	€ 2.248,10	€ 2.307,50
8e functiejaar	€ 2.053,60	€ 2.137,20	€ 2.289,80	€ 2.345,30

Open Teelten Boomkwekerij
Lonen per 1 januari 2004

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 130,70	€ 139,25	€ 145,80	€ 161,40
16 jaar	€ 147,00	€ 156,65	€ 164,05	€ 181,55
17 jaar	€ 163,35	€ 174,05	€ 182,25	€ 201,75
18 jaar	€ 196,00	€ 208,85	€ 218,70	€ 242,05
19 jaar	€ 228,70	€ 243,65	€ 255,15	€ 282,40
20 jaar	€ 261,35	€ 278,50	€ 291,60	€ 322,75
21 jaar	€ 294,05	€ 313,30	€ 328,05	€ 363,10
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 326,70		€ 364,50	€ 403,45
2e functiejaar	€ 337,40		€ 374,75	€ 411,85
3e functiejaar	€ 348,10	€ 348,10	€ 384,90	€ 420,30
4e functiejaar	€ 358,85	€ 358,85	€ 395,20	€ 428,55
5e functiejaar	€ 369,55	€ 369,55	€ 405,35	€ 436,90
6e functiejaar	€ 380,20	€ 380,20	€ 415,55	€ 445,30
7e functiejaar	€ 390,85	€ 390,85	€ 425,80	€ 453,65
8e functiejaar	€ 401,65	€ 401,65	€ 436,05	€ 462,15
9e functiejaar		€ 412,35		
10e functiejaar		€ 422,95		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 169,20	€ 177,05	€ 187,40	€ 195,20
16 jaar	€ 190,35	€ 199,15	€ 210,85	€ 219,60
17 jaar	€ 211,50	€ 221,30	€ 234,30	€ 244,05
18 jaar	€ 253,75	€ 265,55	€ 281,15	€ 292,85
19 jaar	€ 296,05	€ 309,80	€ 328,00	€ 341,65
20 jaar	€ 338,35	€ 354,10	€ 374,85	€ 390,45
21 jaar	€ 380,65	€ 398,35	€ 421,70	€ 439,25
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 422,95	€ 442,60	€ 468,55	€ 488,05
2e functiejaar	€ 431,45	€ 450,90	€ 478,35	€ 496,90
3e functiejaar	€ 439,65	€ 459,30	€ 488,05	€ 505,70
4e functiejaar	€ 448,15	€ 467,60	€ 497,90	€ 514,65
5e functiejaar	€ 456,50	€ 476,05	€ 507,60	€ 523,40
6e functiejaar	€ 464,75	€ 484,40	€ 517,35	€ 532,30
7e functiejaar	€ 473,25	€ 492,75	€ 527,15	€ 541,05
8e functiejaar	€ 481,55	€ 501,15	€ 536,95	€ 549,95

**Open Teelten Boomkwekerij
Lonen per 1 januari 2004**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 568,45	€ 605,70	€ 634,25	€ 702,00
16 jaar	€ 639,50	€ 681,40	€ 713,50	€ 789,75
17 jaar	€ 710,55	€ 757,10	€ 792,80	€ 877,50
18 jaar	€ 852,65	€ 908,50	€ 951,35	€ 1.053,00
19 jaar	€ 994,75	€ 1.059,95	€ 1.109,90	€ 1.228,50
20 jaar	€ 1.136,90	€ 1.211,35	€ 1.268,50	€ 1.404,00
21 jaar	€ 1.279,00	€ 1.362,80	€ 1.427,05	€ 1.579,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.421,10		€ 1.585,60	€ 1.755,00
2e functiejaar	€ 1.467,70		€ 1.630,20	€ 1.791,50
3e functiejaar	€ 1.514,20	€ 1.514,20	€ 1.674,30	€ 1.828,30
4e functiejaar	€ 1.561,00	€ 1.561,00	€ 1.719,10	€ 1.864,20
5e functiejaar	€ 1.607,50	€ 1.607,50	€ 1.763,30	€ 1.900,50
6e functiejaar	€ 1.653,90	€ 1.653,90	€ 1.807,60	€ 1.937,10
7e functiejaar	€ 1.700,20	€ 1.700,20	€ 1.852,20	€ 1.973,40
8e functiejaar	€ 1.747,20	€ 1.747,20	€ 1.896,80	€ 2.010,40
9e functiejaar		€ 1.793,70		
10e functiejaar		€ 1.839,80		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 735,90	€ 770,10	€ 815,30	€ 849,20
16 jaar	€ 827,90	€ 866,40	€ 917,20	€ 955,35
17 jaar	€ 919,90	€ 962,65	€ 1.019,10	€ 1.061,50
18 jaar	€ 1.103,90	€ 1.155,20	€ 1.222,90	€ 1.273,80
19 jaar	€ 1.287,85	€ 1.347,70	€ 1.426,75	€ 1.486,10
20 jaar	€ 1.471,85	€ 1.540,25	€ 1.630,55	€ 1.698,40
21 jaar	€ 1.655,80	€ 1.732,75	€ 1.834,40	€ 1.910,70
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.839,80	€ 1.925,30	€ 2.038,20	€ 2.123,00
2e functiejaar	€ 1.876,80	€ 1.961,40	€ 2.080,80	€ 2.161,50
3e functiejaar	€ 1.912,50	€ 1.998,00	€ 2.123,00	€ 2.199,80
4e functiejaar	€ 1.949,50	€ 2.034,10	€ 2.165,90	€ 2.238,70
5e functiejaar	€ 1.985,80	€ 2.070,80	€ 2.208,10	€ 2.276,80
6e functiejaar	€ 2.021,70	€ 2.107,10	€ 2.250,50	€ 2.315,50
7e functiejaar	€ 2.058,60	€ 2.143,50	€ 2.293,10	€ 2.353,60
8e functiejaar	€ 2.094,70	€ 2.180,00	€ 2.335,70	€ 2.392,30

Open Teelten Bloembollen**Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Weeklonen vaste werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 138,95	€ 162,85	€ 168,60
16 jaar	€ 156,35	€ 183,20	€ 189,70
17 jaar	€ 173,70	€ 203,60	€ 210,75
18 jaar	€ 208,45	€ 244,30	€ 252,90
19 jaar	€ 243,20	€ 285,00	€ 295,05
20 jaar	€ 277,90	€ 325,70	€ 337,20
21 jaar	€ 312,65	€ 366,45	€ 379,35
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 347,40	€ 407,15	€ 421,50
1 functie jaar		€ 417,95	€ 432,80
2 functie jaren		€ 429,00	€ 443,95
3 functie jaren			
4 functie jaren			

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 310,85	€ 319,55	€ 328,30
20 jaar	€ 355,30	€ 365,20	€ 375,20
21 jaar	€ 399,70	€ 410,85	€ 422,10
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 444,10	€ 456,50	€ 469,00
1 functie jaar	€ 450,30	€ 462,70	€ 475,30
2 functie jaren	€ 456,50	€ 469,00	€ 481,40
3 functie jaren	€ 462,70	€ 475,30	€ 487,75
4 functie jaren		€ 481,40	€ 494,05
5 functie jaren		€ 487,75	€ 500,75
Leeftijd	Klasse VII en VIII		
22 t/m 64 jaar met:	€521,65		

**Open Teelten Bloembollen
Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Maandlonen vaste werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
15 jaar	€ 604,50	€ 708,45	€ 733,40
16 jaar	€ 680,05	€ 797,00	€ 825,10
17 jaar	€ 755,60	€ 885,55	€ 916,75
18 jaar	€ 906,70	€ 1.062,65	€ 1.100,10
19 jaar	€ 1.057,85	€ 1.239,75	€ 1.283,45
20 jaar	€ 1.208,95	€ 1.416,90	€ 1.466,80
21 jaar	€ 1.360,10	€ 1.594,00	€ 1.650,15
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 1.511,20	€ 1.771,10	€ 1.833,50
1 functiejaar		€ 1.818,10	€ 1.882,70
2 functiejaar		€ 1.866,20	€ 1.931,20

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
19 jaar	€ 1.352,25	€ 1.390,05	€ 1.428,15
20 jaar	€ 1.545,45	€ 1.588,65	€ 1.632,15
21 jaar	€ 1.738,60	€ 1.787,20	€ 1.836,20
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 1.931,80	€ 1.985,80	€ 2.040,20
1 functiejaar	€ 1.958,80	€ 2.012,70	€ 2.067,60
2 functiejaar	€ 1.985,80	€ 2.040,20	€ 2.094,10
3 functiejaar	€ 2.012,70	€ 2.067,60	€ 2.121,70
4 functiejaar		€ 2.094,10	€ 2.149,10
5 functiejaar		€ 2.121,70	€ 2.178,30

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse VII en VIII</u>
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.269,20

Open Teelten Bloembollen**Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Weeklonen losse werknemers

Leeftijd	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
15 jaar	€ 138,95	€ 167,25	€ 173,10
16 jaar	€ 156,35	€ 188,15	€ 194,75
17 jaar	€ 173,70	€ 209,05	€ 216,40
18 jaar	€ 208,45	€ 250,85	€ 259,65
19 jaar	€ 243,20	€ 292,65	€ 302,95
20 jaar	€ 277,90	€ 334,50	€ 346,20
21 jaar	€ 312,65	€ 376,30	€ 389,50
22 t/m 64 jaar	€ 347,40	€ 418,10	€ 432,75

Leeftijd	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
19 jaar	€ 317,40	€ 330,50	€ 339,45
20 jaar	€ 362,70	€ 377,70	€ 387,90
21 jaar	€ 408,05	€ 424,95	€ 436,40
22 t/m 64 jaar	€ 453,40	€ 472,15	€ 484,90

Leeftijd	<u>Klasse VII en VIII</u>
22 t/m 64 jaar met:	€ 521,65

**Open Teelten Bloembollen
Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Maandlonen losse werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 604,50	€ 727,50	€ 753,00
16 jaar	€ 680,00	€ 818,40	€ 847,10
17 jaar	€ 755,60	€ 909,40	€ 941,30
18 jaar	€ 906,70	€ 1.091,20	€ 1.129,50
19 jaar	€ 1.057,80	€ 1.273,10	€ 1.317,80
20 jaar	€ 1.209,00	€ 1.455,00	€ 1.506,00
21 jaar	€ 1.360,10	€ 1.636,80	€ 1.694,30
22 t/m 64 jaar	€ 1.511,20	€ 1.818,70	€ 1.882,50

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 1.380,60	€ 1.437,75	€ 1.476,50
20 jaar	€ 1.577,85	€ 1.643,10	€ 1.687,45
21 jaar	€ 1.775,05	€ 1.848,50	€ 1.898,35
22 t/m 64 jaar	€ 1.972,30	€ 2.053,90	€ 2.109,30

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.269,20

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw)**Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

**Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid
en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 130,65	€ 140,50	€ 158,75
16 jaar	€ 147,00	€ 158,10	€ 178,60
17 jaar	€ 163,35	€ 175,65	€ 198,45
18 jaar	€ 196,00	€ 210,80	€ 238,10
19 jaar	€ 228,65	€ 245,90	€ 277,80
20 jaar	€ 261,30	€ 281,05	€ 317,50
21 jaar	€ 294,00	€ 316,15	€ 357,15
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 326,65	€ 351,30	€ 396,85
2e functiejaar	€ 341,95	€ 364,30	€ 408,55
3e functiejaar	€ 357,25	€ 377,30	€ 420,20
4e functiejaar	€ 372,65	€ 390,25	€ 431,90
5e functiejaar	€ 388,00	€ 403,35	€ 443,70
6e functiejaar	€ 403,35	€ 416,30	€ 455,35

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 163,95	€ 169,15	€ 182,15
16 jaar	€ 184,45	€ 190,30	€ 204,90
17 jaar	€ 204,95	€ 211,45	€ 227,70
18 jaar	€ 245,90	€ 253,75	€ 273,20
19 jaar	€ 286,90	€ 296,05	€ 318,75
20 jaar	€ 327,90	€ 338,30	€ 364,30
21 jaar	€ 368,85	€ 380,60	€ 409,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 409,85	€ 422,90	€ 455,35
2e functiejaar	€ 421,50	€ 434,55	€ 468,40
3e functiejaar	€ 433,25	€ 446,25	€ 481,35
4e functiejaar	€ 444,90	€ 457,95	€ 494,45
5e functiejaar	€ 456,70	€ 469,70	€ 507,45
6e functiejaar	€ 468,40	€ 481,40	€ 520,40

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw)**Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

**Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid
en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 568,35	€ 611,30	€ 690,50
16 jaar	€ 639,40	€ 687,70	€ 776,85
17 jaar	€ 710,45	€ 764,10	€ 863,15
18 jaar	€ 852,55	€ 916,90	€ 1.035,80
19 jaar	€ 994,65	€ 1.069,75	€ 1.208,40
20 jaar	€ 1.136,70	€ 1.222,55	€ 1.381,05
21 jaar	€ 1.278,80	€ 1.375,40	€ 1.553,65
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.420,90	€ 1.528,20	€ 1.726,30
2e functiejaar	€ 1.487,50	€ 1.584,70	€ 1.777,20
3e functiejaar	€ 1.554,00	€ 1.641,30	€ 1.827,90
4e functiejaar	€ 1.621,00	€ 1.697,60	€ 1.878,80
5e functiejaar	€ 1.687,80	€ 1.754,60	€ 1.930,10
6e functiejaar	€ 1.754,60	€ 1.810,90	€ 1.980,80

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 713,10	€ 735,85	€ 792,30
16 jaar	€ 802,25	€ 827,80	€ 891,35
17 jaar	€ 891,40	€ 919,80	€ 990,40
18 jaar	€ 1.069,70	€ 1.103,75	€ 1.188,50
19 jaar	€ 1.247,95	€ 1.287,70	€ 1.386,55
20 jaar	€ 1.426,25	€ 1.471,70	€ 1.584,65
21 jaar	€ 1.604,50	€ 1.655,65	€ 1.782,70
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.782,80	€ 1.839,60	€ 1.980,80
2e functiejaar	€ 1.833,50	€ 1.890,30	€ 2.037,50
3e functiejaar	€ 1.884,60	€ 1.941,20	€ 2.093,90
4e functiejaar	€ 1.935,30	€ 1.992,10	€ 2.150,90
5e functiejaar	€ 1.986,60	€ 2.043,20	€ 2.207,40
6e functiejaar	€ 2.037,50	€ 2.094,10	€ 2.263,70

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw)**Lonen per 1 januari 2004.**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%

Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 133,30	€ 143,35	€ 161,90
16 jaar	€ 149,95	€ 161,25	€ 182,15
17 jaar	€ 166,60	€ 179,20	€ 202,40
18 jaar	€ 199,90	€ 215,00	€ 242,90
19 jaar	€ 233,25	€ 250,85	€ 283,35
20 jaar	€ 266,55	€ 286,70	€ 323,85
21 jaar	€ 299,90	€ 322,50	€ 364,30
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 333,20	€ 358,35	€ 404,80
2e functiejaar	€ 348,80	€ 371,60	€ 416,70
3e functiejaar	€ 364,40	€ 384,85	€ 428,60
4e functiejaar	€ 380,10	€ 398,05	€ 440,55
5e functiejaar	€ 395,75	€ 411,40	€ 452,55
6e functiejaar	€ 411,40	€ 424,65	€ 464,45

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 167,20	€ 172,55	€ 185,80
16 jaar	€ 188,10	€ 194,10	€ 209,00
17 jaar	€ 209,05	€ 215,70	€ 232,25
18 jaar	€ 250,85	€ 258,80	€ 278,65
19 jaar	€ 292,65	€ 301,95	€ 325,10
20 jaar	€ 334,45	€ 345,10	€ 371,55
21 jaar	€ 376,25	€ 388,20	€ 418,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 418,05	€ 431,35	€ 464,45
2e functiejaar	€ 429,95	€ 443,25	€ 477,75
3e functiejaar	€ 441,90	€ 455,20	€ 491,00
4e functiejaar	€ 453,80	€ 467,10	€ 504,35
5e functiejaar	€ 465,85	€ 479,10	€ 517,60
6e functiejaar	€ 477,75	€ 491,05	€ 530,80

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw)
Lonen per 1 januari 2004.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%

Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 579,75	€ 623,50	€ 704,35
16 jaar	€ 652,25	€ 701,45	€ 792,40
17 jaar	€ 724,70	€ 779,40	€ 880,45
18 jaar	€ 869,65	€ 935,30	€ 1.056,55
19 jaar	€ 1.014,60	€ 1.091,15	€ 1.232,65
20 jaar	€ 1.159,50	€ 1.247,05	€ 1.408,70
21 jaar	€ 1.304,45	€ 1.402,90	€ 1.584,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.449,40	€ 1.558,80	€ 1.760,90
2e functiejaar	€ 1.517,30	€ 1.616,50	€ 1.812,60
3e functiejaar	€ 1.585,10	€ 1.674,10	€ 1.864,40
4e functiejaar	€ 1.653,40	€ 1.731,50	€ 1.916,40
5e functiejaar	€ 1.721,50	€ 1.789,60	€ 1.968,60
6e functiejaar	€ 1.789,60	€ 1.847,20	€ 2.020,40

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 727,40	€ 750,55	€ 808,15
16 jaar	€ 818,35	€ 844,40	€ 909,20
17 jaar	€ 909,25	€ 938,20	€ 1.010,20
18 jaar	€ 1.091,10	€ 1.125,85	€ 1.212,25
19 jaar	€ 1.272,95	€ 1.313,50	€ 1.414,30
20 jaar	€ 1.454,80	€ 1.501,10	€ 1.616,30
21 jaar	€ 1.636,65	€ 1.688,75	€ 1.818,35
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.818,50	€ 1.876,40	€ 2.020,40
2e functiejaar	€ 1.870,30	€ 1.928,10	€ 2.078,20
3e functiejaar	€ 1.922,30	€ 1.980,10	€ 2.135,90
4e functiejaar	€ 1.974,00	€ 2.031,90	€ 2.193,90
5e functiejaar	€ 2.026,40	€ 2.084,10	€ 2.251,60
6e functiejaar	€ 2.078,20	€ 2.136,10	€ 2.309,00

Open Teelten Tuinbouw**Lonen per 1 januari 2004**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Weeklonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 125,25	€ 133,00	€ 154,75	€ 164,40
16 jaar	€ 140,90	€ 149,65	€ 174,10	€ 184,95
17 jaar	€ 156,55	€ 166,30	€ 193,45	€ 205,50
18 jaar	€ 187,85	€ 199,55	€ 232,10	€ 246,55
19 jaar	€ 219,15	€ 232,80	€ 270,80	€ 287,65
20 jaar	€ 250,50	€ 266,05	€ 309,50	€ 328,75
21 jaar	€ 281,80	€ 299,30	€ 348,15	€ 369,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 313,10		€ 386,85	€ 410,95
2e functiejaar	€ 322,80		€ 392,90	€ 417,10
3e functiejaar	€ 332,55	€ 332,55	€ 398,95	€ 423,15
4e functiejaar	€ 342,35	€ 342,35	€ 405,00	€ 429,20
5e functiejaar	€ 352,10	€ 352,10	€ 410,95	€ 435,15
6e functiejaar	€ 361,80	€ 361,80	€ 417,10	€ 441,20
7e functiejaar	€ 371,60	€ 371,60	€ 423,15	€ 447,30
8e functiejaar	€ 381,40	€ 381,40	€ 429,20	€ 453,35
9e functiejaar		€ 391,00		
10e functiejaar		€ 400,70		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 172,85	€ 181,35	€ 188,60	€ 195,85
16 jaar	€ 194,45	€ 204,00	€ 212,15	€ 220,35
17 jaar	€ 216,05	€ 226,70	€ 235,75	€ 244,85
18 jaar	€ 259,25	€ 272,00	€ 282,85	€ 293,80
19 jaar	€ 302,45	€ 317,35	€ 330,00	€ 342,75
20 jaar	€ 345,70	€ 362,70	€ 377,15	€ 391,70
21 jaar	€ 388,90	€ 408,00	€ 424,30	€ 440,70
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 432,10	€ 453,35	€ 471,45	€ 489,65
2e functiejaar	€ 438,25	€ 459,35	€ 477,50	€ 495,65
3e functiejaar	€ 444,30	€ 465,45	€ 483,60	€ 501,65
4e functiejaar	€ 450,35	€ 471,45	€ 489,65	€ 507,75
5e functiejaar	€ 456,35	€ 477,50	€ 495,65	€ 513,75
6e functiejaar	€ 462,40	€ 483,60	€ 501,65	€ 519,75
7e functiejaar	€ 468,40	€ 489,65	€ 507,75	€ 525,90
8e functiejaar	€ 474,50	€ 495,65	€ 513,75	€ 531,95

Open Teelten Tuinbouw

Lonen per 1 januari 2004

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2003 een initiële verhoging berekend van 1,0%.

Maandlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 544,80	€ 578,65	€ 673,10	€ 715,05
16 jaar	€ 612,90	€ 650,95	€ 757,25	€ 804,40
17 jaar	€ 681,00	€ 723,30	€ 841,40	€ 893,80
18 jaar	€ 817,20	€ 867,95	€ 1.009,70	€ 1.072,55
19 jaar	€ 953,40	€ 1.012,60	€ 1.177,95	€ 1.251,30
20 jaar	€ 1.089,60	€ 1.157,30	€ 1.346,25	€ 1.430,10
21 jaar	€ 1.225,80	€ 1.301,95	€ 1.514,50	€ 1.608,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.362,00		€ 1.682,80	€ 1.787,60
2e functiejaar	€ 1.404,20		€ 1.709,10	€ 1.814,40
3e functiejaar	€ 1.446,60	€ 1.446,60	€ 1.735,40	€ 1.840,70
4e functiejaar	€ 1.489,20	€ 1.489,20	€ 1.761,80	€ 1.867,00
5e functiejaar	€ 1.531,60	€ 1.531,60	€ 1.787,60	€ 1.892,90
6e functiejaar	€ 1.573,80	€ 1.573,80	€ 1.814,40	€ 1.919,20
7e functiejaar	€ 1.616,50	€ 1.616,50	€ 1.840,70	€ 1.945,80
8e functiejaar	€ 1.659,10	€ 1.659,10	€ 1.867,00	€ 1.972,10
9e functiejaar		€ 1.700,90		
10e functiejaar		€ 1.743,00		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 751,85	€ 788,85	€ 820,30	€ 852,00
16 jaar	€ 845,80	€ 887,45	€ 922,85	€ 958,50
17 jaar	€ 939,80	€ 986,05	€ 1.025,40	€ 1.065,00
18 jaar	€ 1.127,75	€ 1.183,25	€ 1.230,50	€ 1.278,00
19 jaar	€ 1.315,70	€ 1.380,45	€ 1.435,55	€ 1.491,00
20 jaar	€ 1.503,70	€ 1.577,70	€ 1.640,65	€ 1.704,00
21 jaar	€ 1.691,65	€ 1.774,90	€ 1.845,70	€ 1.917,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.879,60	€ 1.972,10	€ 2.050,80	€ 2.130,00
2e functiejaar	€ 1.906,40	€ 1.998,20	€ 2.077,10	€ 2.156,10
3e functiejaar	€ 1.932,70	€ 2.024,70	€ 2.103,70	€ 2.182,20
4e functiejaar	€ 1.959,00	€ 2.050,80	€ 2.130,00	€ 2.208,70
5e functiejaar	€ 1.985,10	€ 2.077,10	€ 2.156,10	€ 2.234,80
6e functiejaar	€ 2.011,40	€ 2.103,70	€ 2.182,20	€ 2.260,90
7e functiejaar	€ 2.037,50	€ 2.130,00	€ 2.208,70	€ 2.287,70
8e functiejaar	€ 2.064,10	€ 2.156,10	€ 2.234,80	€ 2.314,00

Bijlage V-b Lonen per 1 januari 2006**Open Teelten Boomkwekerij**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 % Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 130,05	€ 138,55	€ 145,10	€ 160,60
16 jaar	€ 146,30	€ 155,85	€ 163,20	€ 180,70
17 jaar	€ 162,55	€ 173,20	€ 181,35	€ 200,75
18 jaar	€ 195,05	€ 207,80	€ 217,60	€ 240,90
19 jaar	€ 227,55	€ 242,45	€ 253,90	€ 281,05
20 jaar	€ 260,10	€ 277,10	€ 290,15	€ 321,20
21 jaar	€ 292,60	€ 311,70	€ 326,45	€ 361,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 325,10		€ 362,70	€ 401,50
2e functiejaar	€ 335,75		€ 372,90	€ 409,80
3e functiejaar	€ 346,35	€ 346,35	€ 383,00	€ 418,25
4e functiejaar	€ 357,10	€ 357,10	€ 393,25	€ 426,45
5e functiejaar	€ 367,75	€ 367,75	€ 403,35	€ 434,80
6e functiejaar	€ 378,35	€ 378,35	€ 413,50	€ 443,10
7e functiejaar	€ 388,95	€ 388,95	€ 423,70	€ 451,40
8e functiejaar	€ 399,65	€ 399,65	€ 433,90	€ 459,90
9e functiejaar		€ 410,30		
10e functiejaar		€ 420,85		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 168,35	€ 176,15	€ 186,50	€ 194,30
16 jaar	€ 189,40	€ 198,20	€ 209,80	€ 218,55
17 jaar	€ 210,45	€ 220,20	€ 233,15	€ 242,85
18 jaar	€ 252,50	€ 264,25	€ 279,75	€ 291,40
19 jaar	€ 294,60	€ 308,30	€ 326,40	€ 340,00
20 jaar	€ 336,70	€ 352,30	€ 373,00	€ 388,55
21 jaar	€ 378,75	€ 396,35	€ 419,65	€ 437,15
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 420,85	€ 440,40	€ 466,25	€ 485,70
2e functiejaar	€ 429,35	€ 448,70	€ 476,00	€ 494,45
3e functiejaar	€ 437,50	€ 457,05	€ 485,70	€ 503,25
4e functiejaar	€ 445,95	€ 465,35	€ 495,45	€ 512,10
5e functiejaar	€ 454,25	€ 473,70	€ 505,10	€ 520,85
6e functiejaar	€ 462,50	€ 482,00	€ 514,80	€ 529,70
7e functiejaar	€ 470,90	€ 490,35	€ 524,55	€ 538,40
8e functiejaar	€ 479,20	€ 498,65	€ 534,30	€ 547,25

Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 565,70	€ 602,65	€ 631,10	€ 698,60
16 jaar	€ 636,40	€ 677,95	€ 709,95	€ 785,95
17 jaar	€ 707,10	€ 753,30	€ 788,85	€ 873,25
18 jaar	€ 848,50	€ 903,95	€ 946,60	€ 1.047,90
19 jaar	€ 989,95	€ 1.054,60	€ 1.104,40	€ 1.222,55
20 jaar	€ 1.131,35	€ 1.205,30	€ 1.262,15	€ 1.397,20
21 jaar	€ 1.272,80	€ 1.355,95	€ 1.419,95	€ 1.571,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.414,20		€ 1.577,70	€ 1.746,50
2e functiejaar	€ 1.460,50		€ 1.622,10	€ 1.782,60
3e functiejaar	€ 1.506,60	€ 1.506,60	€ 1.666,10	€ 1.819,40
4e functiejaar	€ 1.553,40	€ 1.553,40	€ 1.710,60	€ 1.855,10
5e functiejaar	€ 1.599,70	€ 1.599,70	€ 1.754,60	€ 1.891,40
6e functiejaar	€ 1.645,80	€ 1.645,80	€ 1.798,70	€ 1.927,50
7e functiejaar	€ 1.691,90	€ 1.691,90	€ 1.843,10	€ 1.963,60
8e functiejaar	€ 1.738,50	€ 1.738,50	€ 1.887,50	€ 2.000,60
9e functiejaar		€ 1.784,80		
10e functiejaar		€ 1.830,70		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 732,30	€ 766,30	€ 811,30	€ 845,10
16 jaar	€ 823,80	€ 862,05	€ 912,70	€ 950,75
17 jaar	€ 915,35	€ 957,85	€ 1.014,10	€ 1.056,40
18 jaar	€ 1.098,40	€ 1.149,40	€ 1.216,90	€ 1.267,70
19 jaar	€ 1.281,50	€ 1.341,00	€ 1.419,75	€ 1.478,95
20 jaar	€ 1.464,55	€ 1.532,55	€ 1.622,55	€ 1.690,25
21 jaar	€ 1.647,65	€ 1.724,15	€ 1.825,40	€ 1.901,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.830,70	€ 1.915,70	€ 2.028,20	€ 2.112,80
2e functiejaar	€ 1.867,70	€ 1.951,80	€ 2.070,60	€ 2.150,90
3e functiejaar	€ 1.903,10	€ 1.988,20	€ 2.112,80	€ 2.189,10
4e functiejaar	€ 1.939,90	€ 2.024,30	€ 2.155,20	€ 2.227,60
5e functiejaar	€ 1.976,00	€ 2.060,60	€ 2.197,20	€ 2.265,70
6e functiejaar	€ 2.011,90	€ 2.096,70	€ 2.239,40	€ 2.304,20
7e functiejaar	€ 2.048,40	€ 2.133,00	€ 2.281,80	€ 2.342,00
8e functiejaar	€ 2.084,50	€ 2.169,10	€ 2.324,20	€ 2.380,50

Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 % Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 132,65	€ 141,30	€ 148,00	€ 163,80
16 jaar	€ 149,20	€ 159,00	€ 166,50	€ 184,30
17 jaar	€ 165,80	€ 176,65	€ 185,00	€ 204,80
18 jaar	€ 198,95	€ 212,00	€ 221,95	€ 245,75
19 jaar	€ 232,10	€ 247,30	€ 258,95	€ 286,70
20 jaar	€ 265,30	€ 282,65	€ 295,95	€ 327,65
21 jaar	€ 298,45	€ 317,95	€ 332,95	€ 368,60
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 331,60		€ 369,95	€ 409,55
2e functiejaar	€ 342,45		€ 380,35	€ 418,00
3e functiejaar	€ 353,30	€ 353,30	€ 390,65	€ 426,60
4e functiejaar	€ 364,25	€ 364,25	€ 401,10	€ 435,00
5e functiejaar	€ 375,10	€ 375,10	€ 411,40	€ 443,50
6e functiejaar	€ 385,90	€ 385,90	€ 421,75	€ 451,95
7e functiejaar	€ 396,75	€ 396,75	€ 432,15	€ 460,45
8e functiejaar	€ 407,65	€ 407,65	€ 442,60	€ 469,10
9e functiejaar		€ 418,50		
10e functiejaar		€ 429,25		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 171,70	€ 179,70	€ 190,25	€ 198,15
16 jaar	€ 193,15	€ 202,15	€ 214,00	€ 222,95
17 jaar	€ 214,65	€ 224,60	€ 237,80	€ 247,70
18 jaar	€ 257,55	€ 269,50	€ 285,35	€ 297,25
19 jaar	€ 300,50	€ 314,45	€ 332,90	€ 346,80
20 jaar	€ 343,40	€ 359,35	€ 380,50	€ 396,30
21 jaar	€ 386,35	€ 404,30	€ 428,05	€ 445,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 429,25	€ 449,20	€ 475,60	€ 495,40
2e functiejaar	€ 437,95	€ 457,65	€ 485,50	€ 504,35
3e functiejaar	€ 446,25	€ 466,20	€ 495,40	€ 513,30
4e functiejaar	€ 454,85	€ 474,65	€ 505,35	€ 522,35
5e functiejaar	€ 463,35	€ 483,15	€ 515,20	€ 531,25
6e functiejaar	€ 471,75	€ 491,65	€ 525,10	€ 540,30
7e functiejaar	€ 480,30	€ 500,15	€ 535,05	€ 549,15
8e functiejaar	€ 488,80	€ 508,60	€ 545,00	€ 558,20

Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 % Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 577,00	€ 614,75	€ 643,70	€ 712,60
16 jaar	€ 649,15	€ 691,60	€ 724,20	€ 801,70
17 jaar	€ 721,25	€ 768,45	€ 804,65	€ 890,75
18 jaar	€ 865,50	€ 922,15	€ 965,60	€ 1.068,90
19 jaar	€ 1.009,75	€ 1.075,85	€ 1.126,50	€ 1.247,05
20 jaar	€ 1.154,00	€ 1.229,50	€ 1.287,45	€ 1.425,20
21 jaar	€ 1.298,25	€ 1.383,20	€ 1.448,35	€ 1.603,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.442,50		€ 1.609,30	€ 1.781,50
2e functiejaar	€ 1.489,70		€ 1.654,50	€ 1.818,30
3e functiejaar	€ 1.536,90	€ 1.536,90	€ 1.699,30	€ 1.855,70
4e functiejaar	€ 1.584,50	€ 1.584,50	€ 1.744,80	€ 1.892,30
5e functiejaar	€ 1.631,70	€ 1.631,70	€ 1.789,60	€ 1.929,20
6e functiejaar	€ 1.678,70	€ 1.678,70	€ 1.834,60	€ 1.966,00
7e functiejaar	€ 1.725,90	€ 1.725,90	€ 1.879,90	€ 2.003,00
8e functiejaar	€ 1.773,30	€ 1.773,30	€ 1.925,30	€ 2.040,60
9e functiejaar		€ 1.820,50		
10e functiejaar		€ 1.867,20		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 746,90	€ 781,60	€ 827,55	€ 862,00
16 jaar	€ 840,25	€ 879,30	€ 931,00	€ 969,75
17 jaar	€ 933,60	€ 977,00	€ 1.034,45	€ 1.077,50
18 jaar	€ 1.120,30	€ 1.172,40	€ 1.241,35	€ 1.293,00
19 jaar	€ 1.307,05	€ 1.367,80	€ 1.448,25	€ 1.508,50
20 jaar	€ 1.493,75	€ 1.563,20	€ 1.655,10	€ 1.724,00
21 jaar	€ 1.680,50	€ 1.758,60	€ 1.862,00	€ 1.939,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.867,20	€ 1.954,00	€ 2.068,90	€ 2.155,00
2e functiejaar	€ 1.905,10	€ 1.990,80	€ 2.111,90	€ 2.193,90
3e functiejaar	€ 1.941,20	€ 2.028,00	€ 2.155,00	€ 2.232,90
4e functiejaar	€ 1.978,60	€ 2.064,70	€ 2.198,30	€ 2.272,20
5e functiejaar	€ 2.015,60	€ 2.101,70	€ 2.241,10	€ 2.310,90
6e functiejaar	€ 2.052,10	€ 2.138,70	€ 2.284,20	€ 2.350,30
7e functiejaar	€ 2.089,30	€ 2.175,70	€ 2.327,50	€ 2.388,80
8e functiejaar	€ 2.126,30	€ 2.212,40	€ 2.370,80	€ 2.428,20

Open Teelten Bloembollen Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Weeklonen vaste werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 141,05	€ 165,30	€ 171,10
16 jaar	€ 158,65	€ 185,95	€ 192,50
17 jaar	€ 176,30	€ 206,65	€ 213,90
18 jaar	€ 211,55	€ 247,95	€ 256,70
19 jaar	€ 246,80	€ 289,30	€ 299,45
20 jaar	€ 282,10	€ 330,60	€ 342,25
21 jaar	€ 317,35	€ 371,95	€ 385,00
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 352,60	€ 413,25	€ 427,80
1 functiejaar		€ 424,20	€ 439,30
2 functiejaar		€ 435,45	€ 450,60
3 functiejaar			
4 functiejaar			

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 315,55	€ 324,35	€ 333,25
20 jaar	€ 360,60	€ 370,70	€ 380,85
21 jaar	€ 405,70	€ 417,00	€ 428,45
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 450,75	€ 463,35	€ 476,05
1 functiejaar	€ 457,05	€ 469,65	€ 482,45
2 functiejaar	€ 463,35	€ 476,05	€ 488,60
3 functiejaar	€ 469,65	€ 482,45	€ 495,05
4 functiejaar		€ 488,60	€ 501,45
5 functiejaar		€ 495,05	€ 508,25

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 529,45

Open Teelten Bloembollen Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Maandlonen vaste werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
15 jaar	€ 613,50	€ 719,05	€ 744,35
16 jaar	€ 690,20	€ 808,90	€ 837,40
17 jaar	€ 766,90	€ 898,80	€ 930,45
18 jaar	€ 920,30	€ 1.078,55	€ 1.116,55
19 jaar	€ 1.073,65	€ 1.258,30	€ 1.302,65
20 jaar	€ 1.227,05	€ 1.438,10	€ 1.488,70
21 jaar	€ 1.380,40	€ 1.617,85	€ 1.674,80
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 1.533,80	€ 1.797,60	€ 1.860,90
1 functie jaar		€ 1.845,30	€ 1.911,00
2 functie jaren		€ 1.894,20	€ 1.960,10

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
19 jaar	€ 1.372,55	€ 1.410,90	€ 1.449,55
20 jaar	€ 1.568,65	€ 1.612,50	€ 1.656,65
21 jaar	€ 1.764,70	€ 1.814,05	€ 1.863,70
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 1.960,80	€ 2.015,60	€ 2.070,80
1 functie jaar	€ 1.988,20	€ 2.043,00	€ 2.098,70
2 functie jaren	€ 2.015,60	€ 2.070,80	€ 2.125,40
3 functie jaren	€ 2.043,00	€ 2.098,70	€ 2.153,50
4 functie jaren		€ 2.125,40	€ 2.181,30
5 functie jaren		€ 2.153,50	€ 2.210,90

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse VII en VIII</u>
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.303,10

Open Teelten Bloembollen Lonen per 1 januari 2006

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Weeklonen losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
15 jaar	€ 141,05	€ 169,75	€ 175,70
16 jaar	€ 158,65	€ 190,95	€ 197,65
17 jaar	€ 176,30	€ 212,20	€ 219,60
18 jaar	€ 211,55	€ 254,60	€ 263,50
19 jaar	€ 246,80	€ 297,05	€ 307,45
20 jaar	€ 282,10	€ 339,50	€ 351,35
21 jaar	€ 317,35	€ 381,90	€ 395,30
22 t/m 64 jaar	€ 352,60	€ 424,35	€ 439,20

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
19 jaar	€ 322,15	€ 335,45	€ 344,50
20 jaar	€ 368,15	€ 383,35	€ 393,70
21 jaar	€ 414,20	€ 431,30	€ 442,95
22 t/m 64 jaar	€ 460,20	€ 479,20	€ 492,15

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse VII en VIII</u>
22 t/m 64 jaar met:	€ 529,45

Open Teelten Bloembollen Lonen per 1 januari 2006

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Maandlonen losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
15 jaar	€ 613,50	€ 738,40	€ 764,20
16 jaar	€ 690,20	€ 830,70	€ 859,70
17 jaar	€ 766,90	€ 923,00	€ 955,30
18 jaar	€ 920,30	€ 1.107,50	€ 1.146,30
19 jaar	€ 1.073,70	€ 1.292,10	€ 1.337,40
20 jaar	€ 1.227,00	€ 1.476,70	€ 1.528,40
21 jaar	€ 1.380,40	€ 1.661,30	€ 1.719,50
22 t/m 64 jaar	€ 1.533,80	€ 1.845,90	€ 1.910,50

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
19 jaar	€ 1.401,35	€ 1.459,15	€ 1.498,65
20 jaar	€ 1.601,50	€ 1.667,60	€ 1.712,70
21 jaar	€ 1.801,70	€ 1.876,05	€ 1.926,80
22 t/m 64 jaar	€ 2.001,90	€ 2.084,50	€ 2.140,90

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse VII en VIII</u>
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.303,10

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid
en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 132,60	€ 142,60	€ 161,10
16 jaar	€ 149,20	€ 160,45	€ 181,25
17 jaar	€ 165,80	€ 178,30	€ 201,40
18 jaar	€ 198,95	€ 213,95	€ 241,70
19 jaar	€ 232,10	€ 249,60	€ 281,95
20 jaar	€ 265,25	€ 285,25	€ 322,25
21 jaar	€ 298,40	€ 320,90	€ 362,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 331,55	€ 356,55	€ 402,80
2e functiejaar	€ 347,10	€ 369,75	€ 414,70
3e functiejaar	€ 362,60	€ 382,95	€ 426,50
4e functiejaar	€ 378,25	€ 396,10	€ 438,40
5e functiejaar	€ 393,80	€ 409,40	€ 450,35
6e functiejaar	€ 409,40	€ 422,55	€ 462,20

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 166,40	€ 171,70	€ 184,90
16 jaar	€ 187,20	€ 193,15	€ 208,00
17 jaar	€ 208,00	€ 214,65	€ 231,10
18 jaar	€ 249,60	€ 257,55	€ 277,30
19 jaar	€ 291,20	€ 300,50	€ 323,55
20 jaar	€ 332,80	€ 343,40	€ 369,75
21 jaar	€ 374,40	€ 386,35	€ 416,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 416,00	€ 429,25	€ 462,20
2e functiejaar	€ 427,80	€ 441,05	€ 475,45
3e functiejaar	€ 439,75	€ 452,95	€ 488,55
4e functiejaar	€ 451,55	€ 464,80	€ 501,85
5e functiejaar	€ 463,55	€ 476,75	€ 515,05
6e functiejaar	€ 475,45	€ 488,60	€ 528,20

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid
en losse werknemers**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 576,90	€ 620,40	€ 700,90
16 jaar	€ 649,00	€ 697,95	€ 788,50
17 jaar	€ 721,10	€ 775,50	€ 876,10
18 jaar	€ 865,30	€ 930,60	€ 1.051,30
19 jaar	€ 1.009,55	€ 1.085,70	€ 1.226,55
20 jaar	€ 1.153,75	€ 1.240,80	€ 1.401,75
21 jaar	€ 1.298,00	€ 1.395,90	€ 1.577,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.442,20	€ 1.551,00	€ 1.752,20
2e functiejaar	€ 1.509,90	€ 1.608,40	€ 1.803,90
3e functiejaar	€ 1.577,30	€ 1.665,80	€ 1.855,30
4e functiejaar	€ 1.645,40	€ 1.723,00	€ 1.907,00
5e functiejaar	€ 1.713,00	€ 1.780,90	€ 1.959,00
6e functiejaar	€ 1.780,90	€ 1.838,10	€ 2.010,60

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 723,85	€ 746,90	€ 804,25
16 jaar	€ 814,30	€ 840,25	€ 904,75
17 jaar	€ 904,80	€ 933,60	€ 1.005,30
18 jaar	€ 1.085,75	€ 1.120,30	€ 1.206,35
19 jaar	€ 1.266,70	€ 1.307,05	€ 1.407,40
20 jaar	€ 1.447,70	€ 1.493,75	€ 1.608,50
21 jaar	€ 1.628,65	€ 1.680,50	€ 1.809,55
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.809,60	€ 1.867,20	€ 2.010,60
2e functiejaar	€ 1.860,90	€ 1.918,60	€ 2.068,20
3e functiejaar	€ 1.912,90	€ 1.970,30	€ 2.125,20
4e functiejaar	€ 1.964,20	€ 2.021,90	€ 2.183,00
5e functiejaar	€ 2.016,40	€ 2.073,90	€ 2.240,50
6e functiejaar	€ 2.068,20	€ 2.125,40	€ 2.297,70

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 135,30	€ 145,50	€ 164,35
16 jaar	€ 152,20	€ 163,65	€ 184,90
17 jaar	€ 169,10	€ 181,85	€ 205,45
18 jaar	€ 202,90	€ 218,20	€ 246,50
19 jaar	€ 236,75	€ 254,60	€ 287,60
20 jaar	€ 270,55	€ 290,95	€ 328,70
21 jaar	€ 304,40	€ 327,35	€ 369,75
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 338,20	€ 363,70	€ 410,85
2e functiejaar	€ 354,05	€ 377,15	€ 423,00
3e functiejaar	€ 369,85	€ 390,60	€ 435,05
4e functiejaar	€ 385,80	€ 404,00	€ 447,15
5e functiejaar	€ 401,70	€ 417,60	€ 459,35
6e functiejaar	€ 417,60	€ 431,00	€ 471,45

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 169,70	€ 175,15	€ 188,60
16 jaar	€ 190,95	€ 197,05	€ 212,15
17 jaar	€ 212,15	€ 218,95	€ 235,75
18 jaar	€ 254,60	€ 262,70	€ 282,85
19 jaar	€ 297,00	€ 306,50	€ 330,00
20 jaar	€ 339,45	€ 350,30	€ 377,15
21 jaar	€ 381,85	€ 394,05	€ 424,30
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 424,30	€ 437,85	€ 471,45
2e functiejaar	€ 436,35	€ 449,85	€ 484,95
3e functiejaar	€ 448,55	€ 462,00	€ 498,30
4e functiejaar	€ 460,60	€ 474,10	€ 511,90
5e functiejaar	€ 472,80	€ 486,30	€ 525,35
6e functiejaar	€ 484,95	€ 498,35	€ 538,75

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) Lonen per 1 januari 2006.

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 588,50	€ 632,85	€ 714,90
16 jaar	€ 662,05	€ 711,95	€ 804,25
17 jaar	€ 735,60	€ 791,05	€ 893,60
18 jaar	€ 882,70	€ 949,25	€ 1.072,30
19 jaar	€ 1.029,85	€ 1.107,45	€ 1.251,05
20 jaar	€ 1.176,95	€ 1.265,70	€ 1.429,75
21 jaar	€ 1.324,10	€ 1.423,90	€ 1.608,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.471,20	€ 1.582,10	€ 1.787,20
2e functiejaar	€ 1.540,10	€ 1.640,60	€ 1.840,10
3e functiejaar	€ 1.608,80	€ 1.699,10	€ 1.892,50
4e functiejaar	€ 1.678,20	€ 1.757,40	€ 1.945,10
5e functiejaar	€ 1.747,40	€ 1.816,60	€ 1.998,20
6e functiejaar	€ 1.816,60	€ 1.874,90	€ 2.050,80

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 738,30	€ 761,85	€ 820,30
16 jaar	€ 830,55	€ 857,05	€ 922,85
17 jaar	€ 922,85	€ 952,30	€ 1.025,40
18 jaar	€ 1.107,40	€ 1.142,75	€ 1.230,50
19 jaar	€ 1.292,00	€ 1.333,20	€ 1.435,55
20 jaar	€ 1.476,55	€ 1.523,70	€ 1.640,65
21 jaar	€ 1.661,15	€ 1.714,15	€ 1.845,70
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.845,70	€ 1.904,60	€ 2.050,80
2e functiejaar	€ 1.898,10	€ 1.956,80	€ 2.109,50
3e functiejaar	€ 1.951,20	€ 2.009,70	€ 2.167,60
4e functiejaar	€ 2.003,60	€ 2.062,30	€ 2.226,80
5e functiejaar	€ 2.056,70	€ 2.115,40	€ 2.285,30
6e functiejaar	€ 2.109,50	€ 2.167,80	€ 2.343,60

Open Teelten Tuinbouw Lonen per 1 januari 2006

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Weeklonen vaste en losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 127,10	€ 135,00	€ 157,05	€ 166,85
16 jaar	€ 143,00	€ 151,90	€ 176,70	€ 187,70
17 jaar	€ 158,90	€ 168,80	€ 196,35	€ 208,55
18 jaar	€ 190,70	€ 202,55	€ 235,60	€ 250,25
19 jaar	€ 222,45	€ 236,30	€ 274,85	€ 291,95
20 jaar	€ 254,25	€ 270,05	€ 314,10	€ 333,70
21 jaar	€ 286,00	€ 303,80	€ 353,40	€ 375,40
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 317,80		€ 392,65	€ 417,10
2e functiejaar	€ 327,65		€ 398,80	€ 423,35
3e functiejaar	€ 337,55	€ 337,55	€ 404,95	€ 429,50
4e functiejaar	€ 347,50	€ 347,50	€ 411,10	€ 435,65
5e functiejaar	€ 357,40	€ 357,40	€ 417,10	€ 441,70
6e functiejaar	€ 367,25	€ 367,25	€ 423,35	€ 447,80
7e functiejaar	€ 377,15	€ 377,15	€ 429,50	€ 454,00
8e functiejaar	€ 387,10	€ 387,10	€ 435,65	€ 460,15
9e functiejaar		€ 396,85		
10e functiejaar		€ 406,70		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 175,45	€ 184,05	€ 191,40	€ 198,80
16 jaar	€ 197,35	€ 207,05	€ 215,35	€ 223,65
17 jaar	€ 219,30	€ 230,10	€ 239,25	€ 248,50
18 jaar	€ 263,15	€ 276,10	€ 287,10	€ 298,20
19 jaar	€ 307,00	€ 322,10	€ 334,95	€ 347,90
20 jaar	€ 350,90	€ 368,10	€ 382,80	€ 397,60
21 jaar	€ 394,75	€ 414,15	€ 430,65	€ 447,30
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 438,60	€ 460,15	€ 478,50	€ 497,00
2e functiejaar	€ 444,80	€ 466,25	€ 484,65	€ 503,10
3e functiejaar	€ 450,95	€ 472,45	€ 490,85	€ 509,15
4e functiejaar	€ 457,10	€ 478,50	€ 497,00	€ 515,35
5e functiejaar	€ 463,20	€ 484,65	€ 503,10	€ 521,45
6e functiejaar	€ 469,35	€ 490,85	€ 509,15	€ 527,55
7e functiejaar	€ 475,45	€ 497,00	€ 515,35	€ 533,80
8e functiejaar	€ 481,60	€ 503,10	€ 521,45	€ 539,95

Open Teelten Tuinbouw Lonen per 1 januari 2006

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Maandlonen vaste en losse werknemers

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 552,95	€ 587,30	€ 683,20	€ 725,75
16 jaar	€ 622,10	€ 660,75	€ 768,60	€ 816,50
17 jaar	€ 691,20	€ 734,15	€ 854,00	€ 907,20
18 jaar	€ 829,45	€ 881,00	€ 1.024,80	€ 1.088,65
19 jaar	€ 967,70	€ 1.027,80	€ 1.195,60	€ 1.270,10
20 jaar	€ 1.105,90	€ 1.174,65	€ 1.366,40	€ 1.451,50
21 jaar	€ 1.244,15	€ 1.321,45	€ 1.537,20	€ 1.632,95
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.382,40		€ 1.708,00	€ 1.814,40
2e functiejaar	€ 1.425,30		€ 1.734,80	€ 1.841,60
3e functiejaar	€ 1.468,30	€ 1.468,30	€ 1.761,50	€ 1.868,30
4e functiejaar	€ 1.511,60	€ 1.511,60	€ 1.788,30	€ 1.895,10
5e functiejaar	€ 1.554,70	€ 1.554,70	€ 1.814,40	€ 1.921,40
6e functiejaar	€ 1.597,50	€ 1.597,50	€ 1.841,60	€ 1.947,90
7e functiejaar	€ 1.640,60	€ 1.640,60	€ 1.868,30	€ 1.974,90
8e functiejaar	€ 1.683,90	€ 1.683,90	€ 1.895,10	€ 2.001,70
9e functiejaar		€ 1.726,30		
10e functiejaar		€ 1.769,10		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 763,15	€ 800,70	€ 832,60	€ 864,80
16 jaar	€ 858,55	€ 900,75	€ 936,70	€ 972,90
17 jaar	€ 953,95	€ 1.000,85	€ 1.040,75	€ 1.081,00
18 jaar	€ 1.144,75	€ 1.201,00	€ 1.248,90	€ 1.297,20
19 jaar	€ 1.335,55	€ 1.401,20	€ 1.457,05	€ 1.513,40
20 jaar	€ 1.526,30	€ 1.601,35	€ 1.665,20	€ 1.729,60
21 jaar	€ 1.717,10	€ 1.801,55	€ 1.873,35	€ 1.945,80
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.907,90	€ 2.001,70	€ 2.081,50	€ 2.162,00
2e functiejaar	€ 1.934,90	€ 2.028,20	€ 2.108,20	€ 2.188,50
3e functiejaar	€ 1.961,60	€ 2.055,20	€ 2.135,20	€ 2.214,80
4e functiejaar	€ 1.988,40	€ 2.081,50	€ 2.162,00	€ 2.241,80
5e functiejaar	€ 2.014,90	€ 2.108,20	€ 2.188,50	€ 2.268,30
6e functiejaar	€ 2.041,70	€ 2.135,20	€ 2.214,80	€ 2.294,80
7e functiejaar	€ 2.068,20	€ 2.162,00	€ 2.241,80	€ 2.322,00
8e functiejaar	€ 2.095,00	€ 2.188,50	€ 2.268,30	€ 2.348,80

Bijlage V- c Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004

Open Teelten Boomkwekerij losse werknemers Open Teelten Boomkwekerij losse werknemers

Vakantiechequewaarden voor losse werknemers die per week verstrekt dienen te worden				
Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 31,00	€ 33,00	€ 35,00	€ 39,00
16 jaar	€ 35,00	€ 38,00	€ 39,00	€ 44,00
17 jaar	€ 39,00	€ 42,00	€ 44,00	€ 48,00
18 jaar	€ 47,00	€ 50,00	€ 53,00	€ 58,00
19 jaar	€ 55,00	€ 59,00	€ 61,00	€ 68,00
20 jaar	€ 63,00	€ 67,00	€ 70,00	€ 78,00
21 jaar	€ 71,00	€ 75,00	€ 79,00	€ 87,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 78,00		€ 88,00	€ 97,00
2e functiejaar	€ 81,00		€ 90,00	€ 99,00
3e functiejaar	€ 84,00	€ 84,00	€ 92,00	€ 101,00
4e functiejaar	€ 86,00	€ 86,00	€ 95,00	€ 103,00
5e functiejaar	€ 89,00	€ 89,00	€ 97,00	€ 105,00
6e functiejaar	€ 91,00	€ 91,00	€ 100,00	€ 107,00
7e functiejaar	€ 94,00	€ 94,00	€ 102,00	€ 109,00
8e functiejaar	€ 96,00	€ 96,00	€ 105,00	€ 111,00
9e functiejaar		€ 99,00		
10e functiejaar		€ 102,00		
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 41,00	€ 43,00	€ 45,00	€ 47,00
16 jaar	€ 46,00	€ 48,00	€ 51,00	€ 53,00
17 jaar	€ 51,00	€ 53,00	€ 56,00	€ 59,00
18 jaar	€ 61,00	€ 64,00	€ 68,00	€ 70,00
19 jaar	€ 71,00	€ 74,00	€ 79,00	€ 82,00
20 jaar	€ 81,00	€ 85,00	€ 90,00	€ 94,00
21 jaar	€ 91,00	€ 96,00	€ 101,00	€ 106,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 102,00	€ 106,00	€ 113,00	€ 117,00
2e functiejaar	€ 104,00	€ 108,00	€ 115,00	€ 119,00
3e functiejaar	€ 106,00	€ 110,00	€ 117,00	€ 121,00
4e functiejaar	€ 108,00	€ 112,00	€ 120,00	€ 124,00
5e functiejaar	€ 110,00	€ 114,00	€ 122,00	€ 126,00
6e functiejaar	€ 112,00	€ 116,00	€ 124,00	€ 128,00
7e functiejaar	€ 114,00	€ 118,00	€ 127,00	€ 130,00
8e functiejaar	€ 116,00	€ 120,00	€ 129,00	€ 132,00

**Open Teelten Boomkwekerij vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid
Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004**

Vakantiechequewaarden voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid die per week verstrekt dienen te worden				
Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 32,00	€ 34,00	€ 36,00	€ 40,00
16 jaar	€ 36,00	€ 38,00	€ 40,00	€ 44,00
17 jaar	€ 40,00	€ 43,00	€ 45,00	€ 49,00
18 jaar	€ 48,00	€ 51,00	€ 54,00	€ 59,00
19 jaar	€ 56,00	€ 60,00	€ 63,00	€ 69,00
20 jaar	€ 64,00	€ 68,00	€ 71,00	€ 79,00
21 jaar	€ 72,00	€ 77,00	€ 80,00	€ 89,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 80,00		€ 89,00	€ 99,00
2e functiejaar	€ 83,00		€ 92,00	€ 101,00
3e functiejaar	€ 85,00	€ 85,00	€ 94,00	€ 103,00
4e functiejaar	€ 88,00	€ 88,00	€ 97,00	€ 105,00
5e functiejaar	€ 91,00	€ 91,00	€ 99,00	€ 107,00
6e functiejaar	€ 93,00	€ 93,00	€ 102,00	€ 109,00
7e functiejaar	€ 96,00	€ 96,00	€ 104,00	€ 111,00
8e functiejaar	€ 98,00	€ 98,00	€ 107,00	€ 113,00
9e functiejaar		€ 101,00		
10e functiejaar		€ 104,00		
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 41,00	€ 43,00	€ 46,00	€ 48,00
16 jaar	€ 47,00	€ 49,00	€ 52,00	€ 54,00
17 jaar	€ 52,00	€ 54,00	€ 57,00	€ 60,00
18 jaar	€ 62,00	€ 65,00	€ 69,00	€ 72,00
19 jaar	€ 73,00	€ 76,00	€ 80,00	€ 84,00
20 jaar	€ 83,00	€ 87,00	€ 92,00	€ 96,00
21 jaar	€ 93,00	€ 98,00	€ 103,00	€ 108,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 104,00	€ 108,00	€ 115,00	€ 120,00
2e functiejaar	€ 106,00	€ 110,00	€ 117,00	€ 122,00
3e functiejaar	€ 108,00	€ 113,00	€ 120,00	€ 124,00
4e functiejaar	€ 110,00	€ 115,00	€ 122,00	€ 126,00
5e functiejaar	€ 112,00	€ 117,00	€ 124,00	€ 128,00
6e functiejaar	€ 114,00	€ 119,00	€ 127,00	€ 130,00
7e functiejaar	€ 116,00	€ 121,00	€ 129,00	€ 133,00
8e functiejaar	€ 118,00	€ 123,00	€ 132,00	€ 135,00

Open Teelten Bloembollen
Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004

Voor losse werknemers bedragen de wekelijks te verstrekken vakantiecheque waarden op basis van de CAO-tijdlonen bij een voltijds arbeidsovereenkomst.

Leeftijd	<u>KI I</u>	<u>KI II</u>	<u>KI III</u>	<u>KI IV</u>	<u>KI V</u>	<u>KI VI</u>
15 jaar	€ 34,00	€ 41,00	€ 42,00			
16 jaar	€ 38,00	€ 46,00	€ 48,00			
17 jaar	€ 43,00	€ 51,00	€ 53,00			
18 jaar	€ 51,00	€ 61,00	€ 64,00			
19 jaar	€ 60,00	€ 72,00	€ 74,00	€ 78,00	€ 81,00	€ 83,00
20 jaar	€ 68,00	€ 82,00	€ 85,00	€ 89,00	€ 93,00	€ 95,00
21 jaar	€ 77,00	€ 92,00	€ 95,00	€ 100,00	€ 104,00	€ 107,00
22 t/m 64 jaar	€ 85,00	€ 102,00	€ 106,00	€ 111,00	€ 116,00	€ 119,00
65 jaar e.o.	€ 85,00	€ 102,00	€ 106,00	€ 111,00	€ 116,00	€ 119,00

Leeftijd	<u>KI VII en VIII</u>	
22 t/m 64 jaar	€ 128,00	

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) losse werknemers
Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004**

Vakantiecheques voor losse werknemers

Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 32,00	€ 34,00	€ 39,00
16 jaar	€ 36,00	€ 39,00	€ 44,00
17 jaar	€ 40,00	€ 43,00	€ 49,00
18 jaar	€ 48,00	€ 52,00	€ 58,00
19 jaar	€ 56,00	€ 60,00	€ 68,00
20 jaar	€ 64,00	€ 69,00	€ 78,00
21 jaar	€ 72,00	€ 77,00	€ 88,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 80,00	€ 86,00	€ 97,00
2e functiejaar	€ 84,00	€ 89,00	€ 100,00
3e functiejaar	€ 88,00	€ 92,00	€ 103,00
4e functiejaar	€ 91,00	€ 96,00	€ 106,00
5e functiejaar	€ 95,00	€ 99,00	€ 109,00
6e functiejaar	€ 99,00	€ 102,00	€ 112,00

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 40,00	€ 41,00	€ 45,00
16 jaar	€ 45,00	€ 47,00	€ 50,00
17 jaar	€ 50,00	€ 52,00	€ 56,00
18 jaar	€ 60,00	€ 62,00	€ 67,00
19 jaar	€ 70,00	€ 73,00	€ 78,00
20 jaar	€ 80,00	€ 83,00	€ 89,00
21 jaar	€ 90,00	€ 93,00	€ 100,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 100,00	€ 104,00	€ 112,00
2e functiejaar	€ 103,00	€ 106,00	€ 115,00
3e functiejaar	€ 106,00	€ 109,00	€ 118,00
4e functiejaar	€ 109,00	€ 112,00	€ 121,00
5e functiejaar	€ 112,00	€ 115,00	€ 124,00
6e functiejaar	€ 115,00	€ 118,00	€ 127,00

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid
Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004**

Vakantiecheques voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 33,00	€ 35,00	€ 40,00
16 jaar	€ 37,00	€ 40,00	€ 45,00
17 jaar	€ 41,00	€ 44,00	€ 50,00
18 jaar	€ 49,00	€ 53,00	€ 60,00
19 jaar	€ 57,00	€ 61,00	€ 69,00
20 jaar	€ 65,00	€ 70,00	€ 79,00
21 jaar	€ 73,00	€ 79,00	€ 89,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 82,00	€ 88,00	€ 99,00
2e functiejaar	€ 85,00	€ 91,00	€ 102,00
3e functiejaar	€ 89,00	€ 94,00	€ 105,00
4e functiejaar	€ 93,00	€ 98,00	€ 108,00
5e functiejaar	€ 97,00	€ 101,00	€ 111,00
6e functiejaar	€ 101,00	€ 104,00	€ 114,00

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 41,00	€ 42,00	€ 46,00
16 jaar	€ 46,00	€ 48,00	€ 51,00
17 jaar	€ 51,00	€ 53,00	€ 57,00
18 jaar	€ 61,00	€ 63,00	€ 68,00
19 jaar	€ 72,00	€ 74,00	€ 80,00
20 jaar	€ 82,00	€ 85,00	€ 91,00
21 jaar	€ 92,00	€ 95,00	€ 102,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 102,00	€ 106,00	€ 114,00
2e functiejaar	€ 105,00	€ 109,00	€ 117,00
3e functiejaar	€ 108,00	€ 112,00	€ 120,00
4e functiejaar	€ 111,00	€ 114,00	€ 124,00
5e functiejaar	€ 114,00	€ 117,00	€ 127,00
6e functiejaar	€ 117,00	€ 120,00	€ 130,00

Open Teelten Tuinbouw
Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 31,00	€ 33,00	€ 38,00	€ 40,00
16 jaar	€ 35,00	€ 37,00	€ 43,00	€ 45,00
17 jaar	€ 38,00	€ 41,00	€ 47,00	€ 50,00
18 jaar	€ 46,00	€ 49,00	€ 57,00	€ 60,00
19 jaar	€ 54,00	€ 57,00	€ 66,00	€ 70,00
20 jaar	€ 61,00	€ 65,00	€ 76,00	€ 81,00
21 jaar	€ 69,00	€ 73,00	€ 85,00	€ 91,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 77,00		€ 95,00	€ 101,00
2e functiejaar	€ 79,00		€ 96,00	€ 102,00
3e functiejaar	€ 81,00	€ 81,00	€ 98,00	€ 104,00
4e functiejaar	€ 84,00	€ 84,00	€ 99,00	€ 105,00
5e functiejaar	€ 86,00	€ 86,00	€ 101,00	€ 107,00
6e functiejaar	€ 89,00	€ 89,00	€ 102,00	€ 108,00
7e functiejaar	€ 91,00	€ 91,00	€ 104,00	€ 110,00
8e functiejaar	€ 93,00	€ 93,00	€ 105,00	€ 111,00
9e functiejaar		€ 96,00		
10e functiejaar		€ 98,00		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 42,00	€ 44,00	€ 46,00	€ 48,00
16 jaar	€ 48,00	€ 50,00	€ 52,00	€ 54,00
17 jaar	€ 53,00	€ 56,00	€ 58,00	€ 60,00
18 jaar	€ 64,00	€ 67,00	€ 69,00	€ 72,00
19 jaar	€ 74,00	€ 78,00	€ 81,00	€ 84,00
20 jaar	€ 85,00	€ 89,00	€ 92,00	€ 96,00
21 jaar	€ 95,00	€ 100,00	€ 104,00	€ 108,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 106,00	€ 111,00	€ 116,00	€ 120,00
2e functiejaar	€ 107,00	€ 113,00	€ 117,00	€ 121,00
3e functiejaar	€ 109,00	€ 114,00	€ 118,00	€ 123,00
4e functiejaar	€ 110,00	€ 116,00	€ 120,00	€ 124,00
5e functiejaar	€ 112,00	€ 117,00	€ 121,00	€ 126,00
6e functiejaar	€ 113,00	€ 118,00	€ 123,00	€ 127,00
7e functiejaar	€ 115,00	€ 120,00	€ 124,00	€ 129,00
8e functiejaar	€ 116,00	€ 121,00	€ 126,00	€ 130,00

Bijlage VI Wettelijk Minimumloon

Zie artikel 10 lid 2 van de CAO Open Teelten.

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per week	per maand
1 januari 2005	€ 291,90	€ 1.264,80
1 juli 2005	€ 291,90	€ 1.264,80
1 januari 2006	€ 293,70	€ 1.272,60

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 VII Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 19

Diverse werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de mogelijkheid geschapen om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim af te dekken door deelname aan de Onderlinge Waarborg Maatschappij SAZAS. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke CAO die niet voor algemeen verbindend wordt aangeboden. Werkgevers die bij de OWM SAZAS zijn aangesloten betalen premie aan de OWM.

Werkgevers ontvangen uitkeringen van de OWM SAZAS bij arbeidsongeschiktheid van werknemers en kunnen hiermee de risico's van de verplichtingen van de wet en deze CAO Open Teelten tot doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid afdekken.

Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS, dan kunnen werknemers bij de OWM SAZAS zich verzekeren voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA hiaat betalen werknemers een werknemerspremie. Voor de premies en meer informatie zie: www.colland.nl - optie verzekeren.

Telefoonnummers van de vestigingen van SAZAS: 0900-165 65 65.

Bijlage VIIa Behorend bij artikel 19, overgangsbepalingen

Overgangsbepaling.

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

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid

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

2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

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

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

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

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 19 lid 7.

DE NIEUWE BPL PENSIOENREGELING per 1-1-2007

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.
Aan mededelingen opgenomen in deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

LTO Nederland, CUMELA Nederland (loonwerksector), VHG (hoveniers), FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond hebben in 2005 afspraken gemaakt over de invulling van een nieuwe pensioenregeling. De afspraken vormen de basis voor 34 verschillende CAO's in de groene sectoren. Voor LTO Nederland gaat het om vier CAO's: voor de glastuinbouw, dierhouderij, open teelten en paddenstoelenteelt. De nu gemaakte afspraken komen voort uit de kabinetsplannen voor VUT, vroegpensioen en levensloop. Vanaf 1 januari 2006 vervallen de fiscale faciliteiten voor de bestaande VUT en de vroegpensioenregelingen. Voor werknemers die op 1 januari 2005 minimaal 55 jaar waren, mogen nog fiscaal ondersteunde overgangsmaatregelen worden getroffen.

Tegelijkertijd is de fiscale ruimte voor het ouderdomspensioen verruimd. Een en ander leidt noodzakelijkerwijs tot een andere vormgeving van de regelingen en tot een verhoging van de uittreedleeftijd.

Met pensioen

De huidige VUT/vroegpensioenregeling kent voor de werknemers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen, een VUT/pensioenleeftijd van 60 jaar. Vanaf 1 januari 2007 zal de regeling veranderd worden. Iedere werknemer spaart net als nu vanaf 21 jaar voor zijn of haar ouderdomspensioen. Door de franchise in de pensioenregeling te verlagen bouwt de werknemer een hoger pensioen of groter pensioenkapitaal op. In de nieuwe regeling is het mogelijk om een deel van dit pensioenkapitaal te gebruiken om eerder met pensioen te gaan. De deelnemer die vanaf 21 jaar heeft deelgenomen aan de regeling heeft de mogelijkheid om de uittreedleeftijd te vervroegen van 65 naar in principe 62 jaar. Let wel, de werknemer kan ook gewoon doorwerken tot 65-jarige leeftijd. De keuze is aan hem of haar. Werknemers zonder volledige pensioenopbouw, bijvoorbeeld als gevolg van een periode van werkloosheid of een echtscheiding zullen tegen het einde van de loopbaan over minder pensioenkapitaal beschikken. Zij kunnen doorwerken of met een lagere uitkering en/of een korte periode van vervroegd pensioen genoegen nemen.

De overgangsregeling

Voor mensen die geboren zijn tussen 1 januari 1950 en 31 december 1965 geldt een overgangsregeling. De deelnemer kan extra pensioen inkopen en kan hierdoor eerder uittreden.

Wel moet de deelnemer voldoen aan het nog te bepalen aantal deelnemingsjaren. Verder geldt dat hij:

- tot de uittreedleeftijd in dienst is van een bij BPL aangesloten bedrijf
- op 31 december 2006 deelneemt aan de oude regeling
- vanaf 1 januari 2007 deelneemt aan de nieuwe regeling.

Uitruilmogelijkheid

Er wordt de mogelijkheid geboden om op 65-jarige leeftijd de gespaarde bedragen van het nabestaandenpensioen uit te ruilen voor een verhoging van het ouderdomspensioen.

Bijlage IX Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27

Vervroegde Uittreding

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

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

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

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

In de agrarische sectoren zijn in 2005 nieuwe afspraken rond pensioen gemaakt. Zie ook bijlage VIII.

De VUT regeling wordt afgebouwd en het prepensioen BPL Flex wordt met ingang van 1-1-2007 stopgezet.

Werknemers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar kunnen geen gebruik meer maken van de SUWAS-regeling.

De opgebouwde prepensioenrechten kunnen worden aangewend voor een eerdere pensionering danwel verhoging van het ouderdoms pensioen. Voor werknemer die op 1 januari 2005 ouder zijn dan 55 jaar geldt voor de VUT een overgangsregeling.

In deze overgangsregeling wordt de uittreedleeftijd stapsgewijs verhoogd naar 62 jaar. Dit vindt plaats volgens navolgende staffel:

Werknemers die geboren zijn in het jaar 1946, kunnen op 60 jarige leeftijd uittreden.

Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1947 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 60,5.

Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1948 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 61.

Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1949 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 61,5.

Vanaf 1 januari 2006 is er sprake van een besloten groep. Dit wil zeggen dat werknemers al voor 1 januari 2006 onder de SUWAS-regeling moesten vallen, om nog aanspraak te kunnen maken op een SUWAS-uitkering.

Van de regeling kunnen gebruik maken, werknemers die de uittreedleeftijd 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 arbeidsongeschiktheidsuitkering 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 geboren zijn voor 1 januari 1947 kunnen voor een periode van maximaal vier aaneengesloten kalenderjaren een uitkering ontvangen. De uitkering is afgeleid van het gemiddelde inkomen in het derde kalenderjaar voorafgaand aan de vervroegde uittreding. De uitkering is 80% van het voorheen verdiende brutoloon, met dien verstande dat de uitkering netto minstens gelijk is aan het voor de deelnemer op de dag van de uitkering geldende netto-bedrag van het wettelijk minimumloon. Bovendien wordt een vakantietoeslag gegeven, zoals deze voor werknemers in de agrarische sector geldt.

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

CAO Open Teelten

1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006

Kenmerk: N2006107b-ote

Datum: 5 mei 2006

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

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van deeltijdvut. Dit geldt alleen voor de categorie werknemers die na 1-1-2007 nog gebruik kunnen maken van de VUT-regeling. De aanvullende voorwaarden waar de werknemer aan moet voldoen, zijn o.a.:

- De werknemer moet een part-time dienstverband aangaan met de huidige of een andere werkgever;
- De werkgever moet bij SUWAS zijn aangesloten.
- De arbeidsovereenkomst moet voor 50% op jaarbasis zijn aangegaan. Dit wil zeggen dat er gedurende het jaar op drukke momenten meer gewerkt kan worden en op stille momenten minder.
- Bij de aanvraag moet een kopie van deze arbeidsovereenkomst 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.

Spaarvut.

Binnen de Suwas-regeling is per 1-1-2006 de zogenaamde spaar-vut ingevoerd. Met de invoering van de spaar-VUT wordt het voor deelnemers mogelijk om de VUT-uitkering uit te stellen. Door langer te blijven werken kan men de VUT-uitkering 'opsparen' en uiteindelijk een hogere uitkering ontvangen. Overigens is de mate waarin gespaard kan worden door het bestuur van BPL enigszins ingeperkt. Besloten is dat van de herrekenende VUT-uitkering nooit meer dan 100% van het laatstverdiende loon aan de deelnemer wordt uitbetaald. Het overige wordt omgezet in ouderdomspensioen, voor zover daarvoor fiscale ruimte is.

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

Om deel te nemen aan de Plus 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 Interpolis Pensioenen: telefoon 0900-1656565

Bijlage X Suwas II aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 19

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 oudere werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
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% (niveau 1 januari 2005) van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.

Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers

De regeling aanvulling WAO-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de cao inzake enkele sociale fondsen (cao-Sofas). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II). In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (5 eurocent per minuut).

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

- zij de 60-jarige leeftijd hebben bereikt;
- nadat de WAO-uitkering gedurende tenminste 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.

Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers

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

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden

opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, 0900-1656565
Werknemers die op of na 55-jarige leeftijd zijn ontslagen vanwege bedrijfsbeëindiging, faillissement, duurzame
bedrijfsinkrimping of omstandigheden die hiermee gelijk zijn te stellen, kunnen onder voorwaarden aanspraak
maken op een aanvulling op de WW-uitkering bij of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Ingeval de
maximale uitkeringsperiode van de WW eerder eindigt dan op 65-jarige leeftijd, ontvangt de werknemer een
uitkering-ineens berekend op basis van de periode die daarna nog rest tot aan het bereiken van de 65-jarige
leeftijd.

Bijlage XI bij artikelen 30,33 Fondsen in relatie tot Colland

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Door alle ontwikkelingen binnen de sector en met name het voortdurend wisselende overheidsbeleid veranderden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers.

Daarnaast maakten de verschillende namen van uitvoerders en fondsen de correspondentie met de individuele werkgever en werknemer er niet overzichtelijker op. Daarom zijn de agrarische en groene sociale fondsen, op initiatief van onder andere VHG, CUMELA Nederland, LTO Nederland, CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten, per 1 januari 2005 ondergebracht in drie logische clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid.

“Colland” is het gezicht van dit samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Hieronder volgt een beknopte opsomming van de onderdelen uit de drie clusters. Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, betreft de CAO-Colland.

Pensioen

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

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

Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. Dit cluster bestaat uit het fonds SAZAS, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Volledige loondoorbetaling;
- Wachttijdbemiddeling;
- Ondersteuning bij plaatsing bij andere werkgever;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;

Arbeidsmarktbeleid

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

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

De jaarlijkse heffing voor Colland, wordt berekend via de heffingsgrondslag die is uitgewerkt in bijlage XII.

Meer informatie over deze regelingen zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.
Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (5 cent per minuut).

Bijlage XII Loonsom voor Heffingen

Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 30,33 en bijlage XII worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. Het BTER-loon is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven. Tot het loon behoren niet:
 - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorg verzekeringswet
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5^o, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto

Bijlage XIII Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A.

1. De werkzaamheden van vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot 1 april maximaal 30 dagen worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, dan wel als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
 2. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 70% van het feitelijke loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
Dit kan aangevuld worden met 10% uit het SUWAS II zolang het fondsbestuur dit goedkeurt. Van deze 80% kan de werkgever 70% declareren bij het overbruggingsfonds. De resterende 10% is de in bijlage IV genoemde aanvulling van 10% die de werkgever uit het SUWAS II krijgt.
 3. Een vaste werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt per kalendermaand dat de werknemer in dienst is bij de werkgever 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november tot en met 31 december in dat jaar en de periode 1 januari tot 1 april daaropvolgend.
Indien het aantal door de werknemer opgebouwde overbruggingsdagen voor de periode van 15 november tot 1 april ontoereikend is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen. Indien de werkzaamheden ten gevolge van de weersomstandigheden ongeacht de tijdsduur geen doorgang kunnen vinden is:
 - de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen
 - de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg andere werkzaamheden te verrichten.Een eventueel op 1 april bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.
 4. De werkgever verstrekt de werknemer jaarlijks voorafgaand aan de periode 15 november tot 1 april een schriftelijke specificatie van het aantal tot 1 november opgebouwde overbruggingsdagen.
 5. Voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid geldt een afzonderlijke CAO inzake een Overbruggingsfonds. Werkgevers en werknemers met overbruggingsmogelijkheid zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
 6. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een arbeidsovereenkomst van toepassing. Indien en voor zover een opzegtermijn samenvalt met overbruggingsdagen, betaalt de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige feitelijke loon.
 7. Ingeval een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijke loon betaald, ook indien die werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
 8. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
3. *Continuering van de gebruikmaking van het Overbruggingsfonds zal gedurende de CAO-periode worden gezien opmerking Bijlage XIX onder 4).*

Bijlage XIV Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub h

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 XV Voorschriften bij ziekteverzuim

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 invoepen.**
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoepen 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.

Bijlage XVI Wet Verbetering Poortwachter

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de Wet verbetering Poortwachter. De oorspronkelijke wettekst geldt. Hieraan kunnen evenwel geen rechten aan worden ontleend.

In de Wet verbetering Poortwachter staan nieuwe regels voor werkgevers en werknemers bij langdurig ziekteverzuim. De regels zijn niet vrijblijvend: bij het niet nakomen ervan is het mogelijk dat werkgever, maar ook werknemer te maken krijgt met sancties. De regels draaien om het inzichtelijk te maken van de inspanningen om de werknemer weer snel op het werk te laten terugkeren. Deze inzichtelijkheid wordt bereikt door het aanleggen van een reïntegratie dossier en door het opstellen van een plan van aanpak en een reïntegratieverslag.

De werkwijze in het kort:

- De arbodienst maakt een probleem analyse, uiterlijk in de 6^e ziekte-week;
- Werkgever en werknemer maken gezamenlijk een Plan van aanpak voor reïntegratie uiterlijk in de 8^e ziekte-week;
- Werkgever en werknemer voeren de reïntegratie-activiteiten uit, evalueren regelmatig het plan van aanpak en stellen dit zo nodig bij;
- Indien werkgever en werknemer verschil van mening hebben over de reïntegratie dan kunnen ze een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV;
- Komt het tot een WAO-aanvraag, dan stelt de werkgever een Reïntegratieverslag samen, met daarin alle documenten over zijn reïntegratie De werknemer stuurt het in;
- UWV toetst op basis van het Reïntegratieverslag of werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben geleverd. Zo niet dan leidt dat tot sancties.

De sanctie voor de werknemer houdt in dat de werkgever de loondoorbetaling kan stopzetten. Daarnaast kan de UWV de WAO uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten.

De sanctie voor de werkgever kan leiden tot de verplichting om loondoorbetaling voor de wrknemer te verlangen gedurende een jaar.

De werkgever en werknemer kunnen vanaf het begin van de ziekte een second opinion aanvragen bij UWV, indien een van beiden vindt dat de andere partij niet genoeg inspanning heeft verricht.

Bijlage XVII Wet Arbeid en Zorg

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de wettekst per onderdeel. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. De oorspronkelijke wettekst geldt.

De Wet arbeid en zorg (WAZ) is in werking getreden op 1 december 2001. De wet is een bundeling van bestaande regelingen. Het zwangerschapsverlof bestond al vanuit de Ziektewet en het ouderschapsverlof van uit het Burgerlijk Wetboek. Doel van de wet is het onderbrengen van alle verlofregelingen in één wet. Het idee achter de wet is om het combineren van werk en privé taken mogelijk te maken.

Zorgverlof

Elke werknemer heeft in principe recht op 2 weken zorgverlof. Hieraan zijn wel een aantal voorwaarden verbonden.

- Het verlof geldt alleen voor partners, inwonende kinderen en eigen ouders.
- De werknemer stelt de werkgever zo mogelijk vooraf in kennis van het voornemen van verlofopname waarbij omvang, wijze van opname en vermoedelijke duur van het verlof worden aangegeven.
- De werkgever kan het zorgverlof weigeren als de bedrijfsbelangen groter zijn dan de zorgbelangen.
- Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9 lid 1 van de Coördinatiewet Sociale verzekering, heeft de werknemer als het zorgverlof gehonoreerd gedurende het verlof recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Dit is een minimum eis.
- Werkgever en werknemer kunnen meerdere overeenkomsten sluiten.

Tijdens het zorgverlof dient de werkgever minimaal 70% van het loon door te betalen aan de werknemer. Over het recht op zorgverlof, de duur en de betaling kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt in de cao. Deze afspraken gelden boven de wettelijke afspraken.

Calamiteitenverlof

Een werknemer heeft recht op kort calamiteitenverlof als hij niet kan werken door:

Zeer persoonlijke omstandigheden, zoals bevalling echtgenote, overlijden of begrafenis familieleden in de eerste en tweede lijn, maar ook bij plotselinge calamiteiten of een door de overheid opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan plaatsvinden e.d..

Tijdens het calamiteitenverlof is de werkgever verplicht het volledige loon door te betalen. In de cao mogen afwijkende afspraken worden gemaakt over de salarisbetaling.

Zwangerschapsverlof

De werkneemster heeft recht op 16 aaneengesloten weken bevallingsverlof. De werkneemster dient uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapverlof aan de werkgever te melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.

Kraamverlof

Een werknemer heeft na de bevalling van zijn echtgenote, geregistreerde partner, de persoon met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof met behoud van loon. Het verlof is bedoeld voor de verzorging van de partner. Er zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden:

- Het verlof moet opgenomen worden in de eerste vier weken dat het kind thuis is.
- De werknemer moet van te voren aangeven het verlof te willen opnemen.
- De werknemer moet aantonen dat hij recht heeft op kraamverlof

Ouderschapsverlof

Er bestaat zonder doorbetaling van loon recht op ouderschapsverlof gedurende dertien maal de arbeidsduur per week. Voorwaarde is dat:

- de werknemer tenminste een jaar in dienst van de werkgever is.
- Het verlof moet ten minste 2 maanden voor aanvang schriftelijk aan de werkgever worden gemeld. Het verlof kan in drie perioden van tenminste 1 maand worden opgesplitst.
- De werkgever kan het verzoek afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Adoptieverlof

Een werknemer die een kind adopteert heeft recht op vier weken adoptieverlof. Tijdens deze periode hoeft de werkgever het loon niet door te betalen maar heeft de werknemer recht op een uitkering van maximaal 100% van het maximale dagloon. Ook hier zijn weer een aantal voorwaarden aan verbonden:

- Het verlof moet binnen 18 weken na adoptie worden opgenomen.
- Bij gelijktijdig adoptie van meerdere kinderen is er maar recht op één verlofperiode.
- De werknemer moet drie weken vooraf aangeven dat hij voornemens is adoptie verlof op te nemen.
- De werknemer moet aantonen dat hij recht heeft op het verlof.
- De werknemer meldt aan de werkgever uiterlijk 3 weken voor ingang van het verlof opdat adoptie verlof wordt opgenomen onder vermelding van de ingangsdatum en duur.

Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.

De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Bijlage XVIII 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.
- vóóordat 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 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.

Bijlage XIX Protocolbepalingen

1. Medezeggenschap

Een kenmerk van de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaardenvorming is dat door sociale partners steeds meer de ruimte wordt gegeven en ook daarom gevraagd wordt door de werkgever en de werknemer om op bedrijfsniveau de arbeidsvoorwaarden nader in te kunnen vullen. Partijen realiseren zich dat ook hun eigen rol zal moeten evolueren. Partijen hebben daarom in deze CAO een basis gelegd om deze ontwikkelingen te ondersteunen en te concretiseren. Zij zijn van mening dat, voor het kunnen slagen hiervan, er sprake moet zijn van een optimale overlegsituatie tussen de werkgever en de werknemer(s). Het instrument van de medezeggenschap in ruime zin zal dan ook breed moeten worden gestimuleerd, bevorderd en begeleid. Partijen zullen in een concreet project op basis van een gezamenlijke en een eigen verantwoordelijkheid dit vormgeven en daarbij menskracht en middelen, zoals bedrijfstakfondsen en andere financieringsbronnen, inzetten. Er zullen in deze CAO-periode daarom ook resultaten moeten worden geboekt op dit gebied.

Vanuit het project zal er gerapporteerd worden aan CAO-partijen.

2. Personeelsbeleid

In aansluiting met het voorgaande en in onderlinge samenhang met de medezeggenschap is een adequaat personeels / sociaal beleid op de bedrijven gewenst. Ook op dit onderwerp zullen partijen zich op dezelfde wijze als hiervoor is aangegeven inspanningen verrichten.

3. Kinderopvang

Partijen hebben afgesproken een onderzoek te verrichten naar de wenselijkheid om te komen tot nadere afspraken inzake een kinderopvangregeling voor de sector Open Teelten. Wanneer op basis van de uitkomsten van het onderzoek geconcludeerd kan worden dat het invoeren van een regeling kinderopvang gewenst is, zullen partijen komen tot het ontwikkelen en implementeren van een Kinderopvangregeling.

4. Overbruggingsfonds

Partijen erkennen dat de gebruikmaking van de diensten van het Overbruggingsfonds (verder: OBF), ter discussie staat. Zij zullen deze CAO-periode verder bezien of handhaving van het gebruik van OBF gecontinueerd dient te worden.

5. Redactionele aanpassingen

Partijen zijn overeengekomen dat de CAO op een aantal punten leesbaarder wordt gemaakt. De overzichten met redactionele wijzigingen van LTO en Colland Bestuursbureau zullen hierbij betrokken worden.

6. Pensioen

Tussen CAO partijen zal overleg worden gepleegd ingeval de pensioenpremie verder stijgt dan het huidige niveau (1 april 2003) en waarbij de meerkosten niet bij één partij worden neergelegd.

7. Functiewaardering bloembollenteelt

Indien het functiewaarderingssysteem in de bloembollenteelt is afgerond, zal tijdens de looptijd van de CAO worden getracht dit systeem te implementeren. Hiertoe zal apart overleg worden gevoerd tussen de partijen betrokken bij deze CAO.

8. Zichtbaarheid organisaties en organisatiegraad

Partijen hebben afgesproken dat men:

? in de tweede helft van 2004 een project zal starten met als doel naleving van de CAO en eventuele knelpunten te achterhalen. Gedachte is om SAZAS te betrekken om de cao onder de aandacht van werkgever en werknemer te brengen. Daarnaast kan het agrarische informatiebulletin "Blikveld", en het arbeidsmarktfonds Colland middels extra publicaties als instrumenten dienen. De invulling hiervan zal met andere agrarische sectoren worden bezien.

? 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 de hiervoor genoemde voorlichting zal plaatsvinden door het Fonds Colland

Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos) gelden.

9. Beloningsonderzoek in combinatie met functiewaardering en voorlichting

Partijen zullen de uitkomsten van het eerder verrichte beloningsonderzoek in het bestaande functiewaarderingssysteem implementeren. Verder zal worden nagegaan of het functiewaarderingssysteem nog actueel is en of aanpassing nodig wordt bevonden. Na actualisering van het systeem zullen hierover voorlichtingrondes worden georganiseerd.

Loongebouw:

Partijen streven ernaar om met ingang van 1 juli 2006 een nieuw loongebouw van toepassing te laten zijn. Hiertoe wordt door Bureau Heemstra een onderzoek ingesteld. Bij het vaststellen van het nieuwe loongebouw zullen de uitkomsten van het onderzoek en de ontwikkelingen bij de sector Glastuinbouw als uitgangspunt worden gehanteerd.

10. Ontwikkelingsproject employability

Partijen hebben besloten een project te starten met als doel om de aanpak van employability, welke gericht is op het personeelsbeleid, in de sector Open Teelten 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 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 Open Teelten.

11. Onderzoek werk- leerovereenkomsten

Met betrekking tot de werk- en leerovereenkomsten hebben partijen afgesproken een onderzoek te starten, waarbij gelegenheidsarbeid en seizoenswerk worden betrokken. De uitkomsten van het onderzoek zullen gekoppeld moeten zijn aan toekomstperspectieven. Partijen zullen op basis van de onderzoeksresultaten hun inzet nader bepalen.

12. Toetredingsvoorwaarden WW-regeling

Gezien de voornemens van het kabinet om de toetredingsvoorwaarden WW aan te scherpen, hebben partijen afgesproken in het najaar van 2004 een aanvang te maken met een onderzoek naar de gevolgen hiervan voor de werknemers in de sector. De nieuwe maatregelen zullen gaan gelden voor werknemers die op of na 1 januari 2005 werkloos worden.

13. Fiscale faciliteiten

Partijen zullen de gevolgen van de fiscale en daarmee samenhangende overheidsmaatregelen op het gebied van VUT- en prepensioen nader bestuderen/onderzoeken. Dit onderzoek zal in het najaar van 2004 plaatsvinden.

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. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
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 als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.

- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
 5. 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 de werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in 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.
 7. 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.
 8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
 9. 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.
 10. Voor toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
 11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
 12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
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 geveerd.
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 237 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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

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. 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 bieden 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 die 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 betaling 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 626, 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 persoonlijke 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 elkanders 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

1. 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.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

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 blijken 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, zodanige 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 wordt 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 voortdrijving 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.
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 ingevolgte de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 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 of toepassing ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.
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 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 een 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 XXI Adressen CAO-partijen

<u>nr.</u>	<u>Fax nr.</u>	<u>Tel.</u>
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)		
Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Bezuidenhoutseweg 225 2594 AL 's-GRAVENHAGE www.lto.nl	070-3382700	070-3382710
Westelijke Land- en Tuinbouw Organisatie (WLTO) (tot 1-1-2006)		
Postbus 649 2003 RP HAARLEM Fonteinlaan 5 2012 JG HAARLEM www.wlto.nl	023-5162200	023-5310139
Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB)		
Postbus 94 3980 CB Bunnik Kosterijland 7 3981 AJ Bunnik www.nbv.nl	030-6572633	030-6572528
Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)		
Louis Pasteurlaan 6 2719 EE Zoetermeer Postbus 344 2700 AH Zoetermeer www.nfofruit.nl e-mail: info@wxs.nl	079-3681300	079-3681355
Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)		
Postbus 170 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 12 2181 GA HILLEGOM www.anthos.org	0252-535080	0252-535088
Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB)		
Postbus 175 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 10a 2181 GA HILLEGOM www.kavb.nl e-mail: kavb@kavb.nl	0252-536950	0252-536961
FNV Bondgenoten		
Postbus 9208 CAO Open Teelten 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006 Kenmerk: N2006107b-ote Datum: 5 mei 2006	104	

3506 GE UTRECHT
Klantenservice
Bezoekadres: Varrolaan 100 te Utrecht
www.fnvbondgenoten.nl
e-mail: vcutrecht@bg.fnv.nl

0900-9690

CNV BedrijvenBond

Postbus 327
3990 GC HOUTEN
Prins Bernhardweg 69
3991 DE HOUTEN
Algemeen telefoonnummer
www.cnvbedrijvenbond.nl
e-mail: info@cnvbedrijvenbond.nl

0900-7700770

030-6348200

Regio-adressen LTO

LTO Noord (hoofdkantoor)

Postbus 126
7400 AC DEVENTER
Keulenstraat 12
7418 ET DEVENTER
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

0570-662862

0570-662800

GLTO (tot 1-1-2006)

Postbus 126
7400 AC DEVENTER
Keulenstraat 12
7418 ET DEVENTER
www.glto.nl

0570-662862

0570-662800

LTO Noord

Postbus 649
2003 RP HAARLEM
Fonteinlaan 5
2012 JG HAARLEM
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

023-5162200

023-5310139

LTO Noord

Postbus 186
9200 AD DRACHTEN
Lavendelheide 9
9202 PD DRACHTEN
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

0512-305000

0512-305001

LLTB

Postbus 960
6040 AZ ROERMOND
Wilhelminasingel 25
6041 CH ROERMOND
www.lltb.nl

0475-381777

0475-333243

CAO Open Teelten
1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006
Kenmerk: N2006107b-ote
Datum: 5 mei 2006

105

e-mail: info@lltb.nl

WLTO (tot 1-1-2006)

Postbus 649

2003 RP HAARLEM

Fonteinlaan 5

2012 JG HAARLEM

023-5162200

023-5310139

www.wlto.nl

ZLTO

Postbus 91

5000 MA TILBURG

Spoorlaan 350

5038 CC TILBURG

013-5836583

013-5435579

www.zlto.nl

e-mail: info@zlto.nl

0900-2359586

Regio-adressen FNV Bondgenoten

Via centrale telefoonnummer

0900-9690

Regio-adressen CNV BedrijvenBond

Via algemene telefoonnummer

0900-7700770

Bijlage XXII Functiehandboek

Zie voor verdere tekst bijgaand document in apart bestand opgenomen.

Bijlage XXIII Vacantiefonds voor den Landbouw

Statuten

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting is genaamd 'Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw'.
2. Zij is gevestigd in Zoetermeer.

Artikel 2 Doel en middel

1. De stichting heeft ten doel aan de daarvoor bij een rechtens geldende regeling aangewezen werknemers, terzake van loonderving op vakantiedagen en op feest- en gedenkdagen alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken, door de uitgifte van vakantiebonwaarde, welke waarde de werkgevers gehouden zijn te verstrekken aan de daarvoor bij een geldende regeling aangewezen werknemers.
2. De stichting kent daartoe drie middelen, de vakantiezegel, de vakantiecheque en het tegoedschrijven van de vakantiebonwaarde aan de betreffende werknemer.
3. De uitgifte van de vakantiezegels wordt met ingang van 1 januari 1998 beëindigd.
4. De uitgifte van de vakantiecheque is met ingang van 1 januari 2000 beëindigd.

Artikel 3 Duur

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

Artikel 4 Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

1. het kapitaal, dat bij de oprichting is afgezonderd, zijnde 45,38 Euro in contanten;
2. door werkgevers gestorte gelden voor tegoedschrijving van de waarde van de vakantiebonnen;
3. renten en andere opbrengsten van bezittingen van het Fonds;
4. overige middelen.

Artikel 5 Bestuur

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit zes leden die worden benoemd door:
 - a. Land- en Tuinbouworganisatie Nederland;
 - b. CUMELA Nederland
 - c. Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners
 - d. CNV BedrijvenBond;
 - e. FNV Bondgenoten;in dier voege dat de onder a. genoemde organisatie drie leden aanwijst, de onder b. genoemde organisatie

één lid aanwijst en de onder c. genoemde organisatie één lid, de onder d. genoemde organisatie twee leden aanwijst en de onder e. genoemde organisatie drie leden aanwijst. De bestuursleden sub a. tot en met c zijn bestuursleden van werkgeverszijde; de bestuursleden sub d. en e. zijn bestuursleden van werknemerszijde.

2. Het bestuur benoemt uit de bestuursleden van werkgeverszijde een werkgevers-voorzitter en uit de bestuursleden van werknemerszijde een werknemers-voorzitter, telkens voor de duur van vier jaren. Zij treden beurtelings voor de duur van een jaar op als voorzitter van het bestuur van de stichting. Bij ontstentenis of afwezigheid van de fungerende voorzitter treedt in diens plaats de andere voorzitter.
3. De organisaties, die de leden van het bestuur benoemen, benoemen ieder voor het door hen benoemde in functie zijnde lid van het bestuur een plaats-ervanger.
4. De leden van het bestuur hebben zitting voor de tijd van vier jaren. Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar.
5. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden. In de vervulling van een opengevallen bestuursplaats dient echter zo spoedig mogelijk te worden voorzien.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt;
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk bedanken;
 - c. door periodiek aftreden;
 - d. door ontslag door het bestuur;
een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen;
 - e. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is de benoemde persoon van zijn bestuursfunctie in de stichting te ontheffen.
Deze mededeling kan slechts worden gedaan door de instantie/organisatie die het betrokken bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6 Vertegenwoordiging en bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te vertegenwoordigen in en buiten rechte.
2. Onverminderd de door de wet aan het voltallige bestuur terzake toegekende bevoegdheid tot vertegenwoordiging, kan de stichting vertegenwoordigd worden door twee gezamenlijk handelende bestuursleden, behoudens hun belet of ontstentenis bestaande uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter.
3. Het bestuur oefent de bevoegdheden uit, welke bij of krachtens het bepaalde in dit artikel aan dit bestuur zijn toegekend.
4. Aan het bestuur behoren:
 - a. de wijziging of aanvulling van deze statuten, alsmede de vaststelling, wijziging of aanvulling van krachtens deze statuten vastgestelde reglementen;
 - b. het verlenen van goedkeuring aan het in artikel 15 bedoelde verslag van de stichting;
 - c. andere bevoegdheden, voor zover deze bij of krachtens deze statuten aan het bestuur bepaaldelijk

mochten zijn toegekend of voorbehouden.

5. In de gevallen, dat enige bij of krachtens de wet vastgestelde regeling bevoegdheden toekent aan of de medewerking vraagt van het bestuur van de stichting, treedt het bestuur op, behoudens mandaat aan de voorzitters dan wel aan de directie van het in artikel 11 bedoelde administratiekantoor.
6. Het bestuur brengt aan de hoofdbesturen van de in artikel 5, lid 1, genoemde organisaties op hun verzoek verslag uit van de stand van zaken ten aanzien van de stichting. De besluiten van het bestuur krachtens het bepaalde in lid 4 onder a genomen, behoeven de goedkeuring van genoemde hoofdbesturen. De genoemde hoofdbesturen kunnen in een periode van zes weken schriftelijk reageren op een door het bestuur genomen besluit krachtens het bepaalde in lid 4 onder a.. De termijn van zes weken gaat in op de dag volgend op de dagtekening van de brief waarin de genoemde hoofdbesturen worden verzocht om hun instemming met het door het bestuur genomen besluit. Indien de hoofdbesturen niet schriftelijk reageren binnen de gestelde termijn, worden zij geacht te hebben ingestemd met het bestuursbesluit.

Artikel 7 Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek - onder opgave van de te behandelen punten - van tenminste drie bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan dit verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.

Artikel 8 vervallen

Artikel 9 Besluitvorming

1. De gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden-van werknemerszijde. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit.
Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde, dan brengen de leden van die zijde, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, ieder een stem uit. De leden van de andere zijde brengen alsdan ieder evenveel stemmen uit als het aantal aanwezig zijnde leden van de grootste zijde, gedeeld door het aantal aanwezig zijnde leden van kleinste zijde. Gedeelten van een stem worden meegeteld.
2. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, door het bestuur slechts genomen worden indien meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werkgeverszijde alsmede meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig is dan wel hun plaatsvervangers als bedoeld in artikel 5 lid 3.
In het geval het hiervoor vereiste quorum niet aanwezig is kan na ten minste twee weken, doch uiterlijk binnen een maand in een nieuwe bestuursvergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden alsmede ongeacht of zij van werkgeverszijde of van werknemerszijde zijn, een besluit worden genomen over die voorstellen, omtrent welke wegens het ontbreken van het quorum in de eerstbedoelde vergadering geen besluit kon worden genomen.

3. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling, tenzij het bestuur anders beslist. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes.
4. Voor het tot stand komen van een besluit bij stemming is de volstrekte meerderheid vereist van de stemmen van de leden, die aan de stemming hebben deelgenomen. Bij schriftelijke stemming worden leden, die blanco briefjes of briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, voor de toepassing van het in de vorige volzin bepaalde, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen.
5. Indien bij stemming over personen door geen van de betrokkenen de volstrekte meerderheid van stemmen wordt behaald, vindt een nieuwe stemming plaats tussen de twee personen die het hoogste aantal stemmen hebben behaald. Bij het staken van de stemmen beslist in dat geval het lot.
6. Indien bij stemming over zaken de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt geacht in negatieve zin te zijn beslist.

Artikel 10 Commissies

Het bestuur kan commissies instellen welke paritair moeten zijn samengesteld, zowel uit haar midden als bestaande uit andere personen, met een permanent dan wel een ad hoc karakter, dienende tot het geven van gevraagd of ongevraagd advies ten behoeve van het bestuur dan wel tot andere doeleinden.

De taken en bevoegdheden van deze commissies worden door het bestuur bepaald.

Artikel 11 Administratie

1. Het bestuur kan de administratie van de stichting onder zijn verantwoordelijkheid opdragen aan een administratiekantoor.
2. Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te mandateren aan:
 - a. één of meer uit en door het bestuur aangewezen commissies welke paritair moeten zijn samengesteld;
 - b. de directie van het administratiekantoor.

Artikel 12 Beheer der geldmiddelen

1. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.
2. Het bestuur bepaalt het bedrag, dat ten hoogste in contanten aanwezig mag zijn. Geldmiddelen van de stichting moeten, voor zover zij niet in contanten aanwezig zijn of overeenkomstig artikel 13 belegd, zijn gestort op een ten name van de stichting bestaande bank- of postrekening. Het bestuur wijst de bankinstelling(en) aan, waarbij bankrekeningen kunnen worden geopend.
3. De geldswaardige papieren van de stichting zullen zoveel mogelijk bij de krachtens lid 1 aangewezen bankinstelling hetzij in open bewaargeving worden gegeven, hetzij in safe-inrichtingen dezer instelling worden bewaard. Over deze geldswaardige papieren kan slechts worden beschikt of toegang worden verkregen door twee hiertoe door het bestuur gezamenlijk gemachtigde personen. Indien de stichting beschikt over een eigen kluis, waarin geldswaardige papieren zijn opgeborgen, dan dient deze slechts toegankelijk te zijn op de wijze als in de vorige volzin omschreven.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 13 Belegging

1. De geldmiddelen worden door het bestuur belegd met in achtneming van redelijke eisen van soliditeit, rendement en liquiditeit en met in achtneming van een zo goed mogelijke spreiding van het risico.
2. De geldmiddelen van het fonds mogen alleen worden belegd in:
 - a. obligaties;
 - b. onderhandse leningen;
 - c. liquiditeiten;
 - d. aandelen tot een door het bestuur vast te stellen percentage van het totaal der beleggingen.

Artikel 14 Boekjaar

Het boekjaar van de stichting loopt van 1 april tot en met 31 maart van het daaropvolgend jaar.

Artikel 15 Controle en rekening en verantwoording

1.
 - a. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, uiterlijk op 15 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de begroting betrekking heeft.
 - b. De begroting dient te zijn ingericht en gespecificeerd overeenkomstig het in artikel 2 lid 1 genoemde bestedingsdoel en de in artikel 4 genoemde geldmiddelen.
 - c. De begroting is op aanvraag beschikbaar voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers. Toezending vindt plaats tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
2.
 - a. Het bestuur stelt jaarlijks voor 15 juni een verslag op dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling gedurende het boekjaar. Het bestuur legt daarin rekenschap af van het gevoerde beleid. Het verslag dient te bevatten:
 - een algemeen overzicht van de activiteiten van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar,
 - in voorkomende gevallen een verklarend overzicht van de wijzigingen, die in de statuten en/of de reglementen van de stichting zijn aangebracht; en
 - een algemeen overzicht van het financieel beheer van de stichting.
 - b. Dit verslag moet gecontroleerd zijn door een externe registeraccountant en voorzien zijn van een rechtmatigheidsverklaring van een externe registeraccountant. Uit deze stukken moet blijken dat de uitgaven gedaan zijn overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 2 van de Statuten.
 - c. Het verslag en de accountantsverklaring dienen uiterlijk 6 maanden na afloop van het boekjaar waarop het verslag betrekking heeft, in drievoud te worden toegezonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Het verslag en de accountantsverklaring van de stichting worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van het fonds,
 - b. ten kantore van de administrateur,
 - c. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag en de accountantsverklaring van de stichting worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 16 Vergoedingen

De leden van het bestuur genieten voor de door hen als zodanig verrichte werkzaamheden vergoeding van reizen verblijfkosten overeenkomstig door het bestuur te stellen regelen. Tevens kan aan hen een vergoeding voor tijdverzuim worden toegekend, waarvan het bedrag wordt bepaald door het bestuur.

Artikel 17 Statutenwijziging

1. Het bestuur is in een bepaaldelijk hiertoe uitgeschreven vergadering van het bestuur bevoegd te besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, mits niet eerder dan éérentwintig dagen na de eerste vergadering gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met tenminste twee/derde der geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen.
4. Een statutenwijziging treedt niet in werking dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt en voorts met inachtneming van het bepaalde in artikel 19 derde lid.

Artikel 18 Ontbinding van de stichting

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 19 Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen

1. Het bestuur is bevoegd binnen de door deze statuten aangegeven grenzen een algemeen reglement en andere reglementen vast te stellen.
2. Het in het vorige lid bedoelde algemeen reglement omvat regelingen omtrent:
 - a. de wijze, waarop de verzilvering van vakantiebonwaarden plaats heeft;
 - b. de toeslag, welke door werkgevers bij de betaling ten behoeve van de tegoedschrijving van de vakantiebonwaarden moet worden betaald;
 - c. de wijze, waarop de uitbetaling van de verzilverde vakantiebonwaarden moet
 - d. de data, waarbinnen de uitbetaling van de verzilverde vakantiebonwaarden moet plaatshebben;
 - e. (vervallen)
 - f. (vervallen)
 - g. onderwerpen van administratieve en andere aard.
3. De reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door

het bestuur van de stichting ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage.

Artikel 20 Slotbepaling

In gevallen, waarin deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur van de stichting.

Aldus vastgesteld te Zoetermeer, d.d. 17 juni 2004

Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw

Algemeen Reglement Vakantiecheques

Artikel 1 Vakantiebonwaarden

1. De vakantiebonwaarde heeft een waarde overeenkomstig de door de werkgever aan het fonds gedane betaling ten behoeve van de tegoedschrijving.
2. De vakantiebonwaarde vervalt aan het fonds na een periode van 5 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de vakantiebonwaarde betaalbaar is gesteld, indien betreffende vakantiebonwaarde in bedoelde periode niet is verzilverd.
In bijzondere, door het bestuur te bepalen gevallen, kan van het bepaalde in eerste volzin worden afgeweken.
3. De tegoedschrijving van de vakantiebonwaarde is een uitvloeisel van het in artikel 2 van de statuten omschreven doel van het fonds.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever betaalt bij elke loonbetaling aan door het bestuur aangestelde personen of instellingen het bij de reeds geldende regeling overeengekomen percentage.
2. De werkgever betaalt over het in lid 1 bedoelde bedrag, een bijdrage in de administratiekosten ter hoogte van maximaal 1,0%.

Artikel 3 Verplichtingen van het fonds

1. De opbouw van de vakantiebonwaarden voor de werknemer wordt geregistreerd bij het fonds.
2. Het fonds verstrekt bij elke wijziging in de rechtenopbouw een overzicht van de door de werknemer opgebouwde vakantiebonwaarden.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, verstrekt het fonds tweemaal per jaar een verzilveringsformulier aan de werknemer die niet bekend is bij de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA), met daarop de opgebouwde vakantiebonwaarde.
4. Het fonds informeert de werknemer schriftelijk, zodra in een periode van twee kalendermaanden geen opbouw van de vakantiebonwaarde heeft plaatsgevonden.

Artikel 4 Verzilvering

1. De verzilvering van de opgebouwde vakantiebonwaarden door de werknemers geschiedt bij door het bestuur aangestelde personen of instellingen.
2. De verzilvering van de opgebouwde vakantiebonwaarden geschiedt op door het bestuur nader te bepalen wijze en tijdstippen.

3. De uitbetaling van de opgebouwde vakantiebonwaarden geschiedt uitsluitend op het bank- of girorekeningnummer van de rechthebbende.
4. De werknemer, bedoeld in artikel 3 lid 3, dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - het verzilveringsformulier in te leveren bij de personen of instellingen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, en wel
 - voor de eerste van de tweede maand die volgt op de maand waarin het verzilveringsformulier is verstrekt.
5. Indien de werknemer niet aan de voorwaarden gesteld in het vorige lid voldoet, kunnen de door het bestuur aangestelde personen of instellingen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, eerst tot verzilvering van de opgebouwde vakantiebonwaarden overgaan vanaf het volgende verzilveringstijdstip, bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
6. Aan de werknemer, aan wie geen verzilveringsformulier wordt verstrekt, wordt na elk verzilveringstijdstip, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, de volledige opgebouwde vakantiebonwaarden verzilverd.
7. Onverminderd het bepaalde in artikel 1 lid 2, blijven de niet verzilverde vakantiebonwaarden voor de werknemer gereserveerd tot het volgende verzilveringstijdstip, bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer dient de gegevens, die op het overzicht bedoeld in artikel 3 lid 2 staan vermeld, op juistheid te controleren en indien nodig te verbeteren.
2. Het bepaalde in het vorige lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer aan wie een verzilveringsformulier, bedoeld in artikel 3 lid 3, is verstrekt.
3. Zo spoedig mogelijk na een wijziging van bank- of girorekeningnummer, is de werknemer verplicht een kopie van een actueel bank- of giroafschriftafschrift aan de door het bestuur aangestelde personen of instellingen te sturen.
4. Na verificatie van de gegevens bedoeld in dit artikel, ontvangt de werknemer, binnen maximaal 6 weken vanaf het verzilveringstijdstip bedoeld in artikel 3 lid 2, de verzilverde vakantiebonwaarde op zijn bank- of girorekeningnummer.

Artikel 6 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van het fonds.

Artikel 7 Overgangsregeling

1. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 1 lid 2 van dit reglement, vervalt de waarde van een voor 1 januari 1998 uitgegeven vakantiezegel respectievelijk van een voor 1 januari 2000 uitgegeven vakantiecheque voor 50% aan het fonds, indien een periode van vijf jaar, te rekenen vanaf het boekjaar waarin de vakantiezegel respectievelijk de vakantiecheque is uitgegeven, zonder verzilvering is verstreken.
2. De, na de in het eerste lid bedoelde periode van vijf jaar, resterende 50% van de waarde vervalt aan het fonds na een periode van tien jaar, te rekenen vanaf het boekjaar waarin de vakantiezegel respectievelijk de

vakantiecheque is uitgegeven, indien in deze periode niet tot verzilvering is overgegaan. De resterende waarde van 50% kan niet eerder vervallen dan 1 januari 2008.

Aldus vastgesteld door het bestuur van de Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw te Zoetermeer d.d. 7 mei 2002.

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2003.

A

Aanstelling, Keuringen	Artikel 8 Bijlage XVIII
Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (Szas)	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VII
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage X
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage X
Adoptie en kort verzuim	Artikel 23 lid 1.c & Bijlage XX
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXI
Afstandsvergoeding	Artikel 32
Arbeidsduur	Artikel 11 lid 2 & lid 3
Arbeidsgehandicapte	Artikel 3.l
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 21
Arbeidsmarktfonds	Bijlage XI & Bijlage XXII bepaling 13
Arbeidsongeschiktheid, Betalingsverplichting werkgever Verhaalsrecht werkgever op derden Ziekmelding en controle	Artikel 18 lid 2 & Bijlage VII Artikel 19 & Artikel 20 Artikel 19 lid 10 Artikel 18
Arbeidsovereenkomst, Beëindiging Opzegtermijnen Bepaalde tijd Overbruggingsregeling Proeftijd	Artikel 8 Artikel 8 lid 4 Artikel 8 lid 4.c Artikel 9 Artikel 13A Artikel 8 lid 2
Arbeidstijd, Definitie Per jaar Verschuiving urenregeling	Artikel 11 Artikel 3.t Artikel 12 Artikel 13
Arbeidsvoorzieningsactiviteiten	Bijlage XI

B

Bedrijfsbeëindiging	Artikel 5 paragraaf 2
Bedrijfsgezondheidszorg	Artikel 21
Bedrijfsleiders (definitie), Loon	Artikel 3.x Artikel 2 lid 2
Bedrijfstijd	Artikel 3.s & Artikel 11
Begravenis en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a
Beloning, Onderzoek Toeslagen	Artikel 14 & Artikel 15 Bijlage XIX bepaling 9 Artikel 12 lid 5
Berekening lonen	Bijlage IV
Beroepscommissie, Tegen functie-indeling Tegen CAO-indeling	Artikel 14 lid 1.f Artikel 35
Bestrijdingsmiddelen	Artikel 5 paragraaf 4
Bevalling echtgenote en bijzonder verlof	Artikel 23.c
Branche RI&E	Artikel 7
BTER Loon	Artikel 3.y & Bijlage XII
Bijscholing	Artikel 33

C

Centrale Beroepscommissie functiewaardering
CNV BedrijvenBond
Colland Arbeidsmarktbeleid
Collectief Fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)
Controlevoorschriften bij ziekte

Artikel 14
Bijlage XXI
Artikel 30 & Artikel 33 & Bijlage XI
Artikel 18 & Bijlage VII
Artikel 18 lid 1 & Bijlage XV

D

Deeltijd,
 Vakantiecheques
Vakantierechten
Definities
Dienstverband,
 Arbeidsovereenkomst
 Bijzondere bepaling
 Einde dienstverband
 Omzetting vast naar los
 Opzegging vast dienstverband
 Opzegtermijn los dienstverband
 Vakantiecheques
 Vakantiedagen
 Voortzetting
Dienstrooster
Discriminatie
Dispensatie

Artikel 22b & Bijlage V-c
Artikel 22
Artikel 3
Artikel 8
Artikel 8 lid 1 & lid 2 & lid 3
Artikel 9
Artikel 8 lid 4
Artikel 9
Artikel 8 lid 4.c
Artikel 8 lid 4.d
Artikel 22b
Artikel 22 lid 2 & lid 5 & Artikel 22a
Artikel 9
Artikel 3.e
Artikel 5 lid 6 & lid 7
Artikel 36

E

Educatief verlof
Employability
Ervaringsjaren

Artikel 33
Bijlage XIX protocol 10
Artikel 14 lid 4

F

Feest- en gedenkdagen
Feitelijk loon
FNV Bondgenoten
Functie (definitie)
Functiehandboek
Functiejaar
Functie-indeling
Functieklassen
Functieraster
Fusie

Artikel 3.j & Artikel 11 lid 6 & lid 7
Artikel 3.q
Bijlage XXI
Artikel 3.u
Bijlage XXII
Artikel 3.v
Artikel 14
Artikel 14 lid 1 & Bijlage II
Bijlage III
Artikel 5 paragraaf 2

G

Gelegenheidswerk,
 Beloning
 Dienstverband
 Omschrijving
 Vakantiegeld
Geneeskundig onderzoek

Artikel 10
Artikel 10 lid 4
Artikel 10 lid 2
Artikel 10 lid 1
Artikel 10 lid 5
Artikel 21

H

CAO Open Teelten
1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006
Kenmerk: N2006107b-ote
Datum: 5 mei 2006

Huwelijk en bijzonder verlof	Artikel 23.b & Artikel 23.d
Huwelijksjubileum en bijzonder verlof	Artikel 23.e
J	
Jeugdige werknemers (definitie), Lonen	Artikel 3.g Bijlage IV
Jubileumuitkering	Artikel 31
K	
Kinderopvang	Bijlage XIX protocol 3
Koninklijke Bond voor de Groothandel in Bloembollen en BoomKwekerijproducten	Bijlage XXI
Koninklijke Algemeene Vereniging voor Bloembollencultuur	Bijlage XXI
Kort verzuim met behoud van loon	Artikel 23
Kort verzuim zonder behoud van loon	Artikel 24
L	
Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland	Bijlage XXI
Lonen, Vaste werknemers met overbrugging	Artikel 14
Vaste werknemers zonder overbrugging	Bijlage XIII
Loontabellen	Bijlage V-a & Bijlage V-b
Toelichting loontabellen	Bijlage V
Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid	Bijlage IV artikel 13
Loonspecificatie	Artikel 19 & Bijlage VIIa
Loonsverhoging	Artikel 15 lid 1
Looptijd cao	Artikel 14 lid 3.a & Artikel 15 lid 9
	Artikel 39
M	
Maandloon (definitie)	Artikel 3.n
Medezeggenschap	Artikel 3.h & Bijlage XIV
Medische verzorging en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 3 & Bijlage XVII
Minder valide werknemers, Beloning	Artikel 19
Minimumloon, wettelijk	Bijlage VI

N

Nederlandse Bond van Boomkwekers
Nederlandse Fruittelers Organisatie

Bijlage XXI
Bijlage XXI

O

Omzetting dienstverband
Ondernemingsraad
Ondertrouw en kort verzuim
Ongewenste intimiteiten
Opzegging,
 Losse werknemers
 Vaste werknemers
Open Teelten
Oudere werknemers,
 Aanvulling WAO-uitkering
 Aanvulling WW-uitkering
 Extra vakantiedagen
 Pensioenregeling
 Vervroegde uittreding
Ouderschapsverlof
Overbruggingsfonds
Overlijden,
 Familielid en bijzonder verlof
 Uitkering
Overwerk,
 Beloning

 Compensatie in vrije tijd

Artikel 9
Bijlage XIV
Artikel 23.b
Artikel 5 lid 8

Artikel 8 lid 4.d
Artikel 8 lid 4.c
Artikel 1 lid 1

Bijlage X
Bijlage X
Artikel 22 lid 5
Bijlage IXa
Bijlage IX
Bijlage XVII
Bijlage XIX protocol 4

Artikel 23 lid 1.a en lid 1.f
Artikel 25
Artikel 15, lid 3 & lid 4
Artikel 12 lid 5, Artikel 15 lid 6
Artikel 16 lid 3
Artikel 13

P

Palliatief verlof en kort verzuim
Partijen bij de cao
Pauze (definitie)
Pensioen,
 BPL Plus pensioenregeling
Personeelsbeleid
Ploegendienst
Premieregime bij Marginale Arbeid (PMA)
Proeftijd
Promotie

Artikel 23 lid 3
Bijlage XXI
Artikel 3.t.2
Artikel 26 & Bijlage VIII
Artikel 27a & Bijlage IXa
Bijlage XIX protocol 2
Artikel 11 lid 15
Artikel 10 lid 1.b
Artikel 8 lid 2
Artikel 29 lid 4

R

Referentiefunctieraster
Reïntegratie
Reiskostenvergoeding
Reorganisatie
Roostervrije dagen

Bijlage III
Artikel 19b
Artikel 32
Artikel 5 lid 4
Artikel 15 lid 11

S	
Szas	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VII
Scholing,	
Gevolgen voor het loon	Artikel 33
Scholingsfonds	Bijlage XI
Suwas-I	Artikel 27 & Bijlage IX
Suwas-II	Artikel 27 & Bijlage X
T	
Tijdvak CAO	Artikel 39
Toeslagen	Artikel 12 lid 5 t/m 9 & Artikel 16
Tussentijdse wijziging CAO	Artikel 34
U	
Uitzendbureaus	Artikel 3.z. 2. & Artikel 28
Uitzendkracht (definitie)	Artikel 3.z.1
Uurloon (definitie)	Artikel 3.p
V	
Vacantiefonds voor den Landbouw	Artikel 22b
Vakantiecheques (waarden)	Artikel 22b & Bijlage V-c
Vakantiedagen,	Artikel 22 lid 2
Extra dagen door diensttijd	Artikel 22a
Extra dagen door leeftijd	Artikel 22 lid 5
Vakantietoeslag vaste werknemers	Artikel 22 lid 4
Vakbond,	Artikel 29
Adressen	Bijlage XXI
Bezoek vergadering	Artikel 24 & Artikel 29 lid 7
Contactpersoon	Artikel 29 lid 2
Lidmaatschap	Artikel 17 lid 2
Vergoedingsregeling	Artikel 15
Verhuizing en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.g
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 32 lid 1.e
Verschoven uren	Artikel 13
Vervroegde uittreding	Artikel 27 & Bijlage IX
Volwassen werknemers (definitie)	Artikel 3.f
W	
WAO-uitkering, Aanvulling Oudere werknemer	Bijlage X
Weekloon (definitie)	Artikel 3.o
Werkgelegenhedenprojecten	Artikel 14 lid 2
Werkgevers,	Artikel 1 lid 1 & Artikel 3.a
Verplichtingen	Artikel 5 & Bijlage XXI
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXI
Werkingsfeer CAO,	Artikel 1
Beperkte toepassing	Artikel 2
CAO's agrarische sectoren	Bijlage I

Werknemers (definitie),
Verplichtingen
Wet Verbetering Poortwachter
Wet Arbeid en Zorg
Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek
WW-uitkering, aanvulling
Wijzigingen in CAO, tussentijds

Artikel 3.b
Artikel 6
Bijlage XVI
Bijlage XVII
Bijlage XX
Bijlage X
Artikel 34

Z
Ziekmelding en controlevoorschriften
Ziekte en loon
Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bijlage XV
Artikel 19 en Artikel 20
Bijlage XVII