

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

## VOOR DE

## OPEN TEELTEN

1 juli 2004 t/m 31 december 2004

### **CAO Open Teelten, nawerking per 1 januari 2005**

De Cao Open Teelten kende een looptijd tot en met 31 december 2004. Er zijn nog geen nieuwe onderhandelingen gevoerd, zodat er op dit moment geen cao Open Teelten meer is.

Omdat er nog geen onderhandelingen zijn gevoerd en de automatische prijscompensatie niet meer wordt toegepast in deze cao, is er ook (nog) geen sprake van een loonaanpassing per 1 januari 2005. Een uitzondering daarop vormt de toepassing van het functiejaarsysteem, indien de medewerker/ster daar per 1 januari recht op zou hebben.

Wijzigingen moeten wel per 1 januari 2005 worden doorgevoerd voor de afstandsvergoeding (art. 32) De nieuwe bedragen zijn voor

- meer dan 10 km t/m 15 km € 2,40
- meer dan 15 km € 3,35

Indien er vanuit de "oude" cao's nog rechten bestonden op een vergoeding bij een afstand van 5 t/m 10 km, dan is het nieuwe bedrag voor die afstand € 1,89.

© 2004 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.

De CAO Open Teelten is afgesloten tussen:

Land- en tuinbouworganisatie Nederland LTO te Den Haag

Nederlandse Bond van Boomkwekers NBvB te Driebergen-Rijsenburg

Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO te Den Haag

Koninklijke Bond voor de Groothandel in Bloembollen en Boomkwekerijproducten KBGGB te Hillegom

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

Dit is de CAO voor de Open Teelten die geldig is van 1 juli 2004 tot en met 31 december 2004. 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, die als een aparte uitgave beschikbaar is.

## INHOUDSOPGAVE

	Bladzijde
CAO artikelen.....	.....
<b>HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN.....</b>	<b>8</b>
Artikel 1 Werkingsfeer .....	8
Artikel 2 Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers .....	8
Artikel 3 Definities.....	9
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.....	11
§ 4. Gewasbeschermingsmiddelen.....	11
Artikel 6 Verplichtingen werknemer.....	12
<b>HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND.....</b>	<b>13</b>
Artikel 7 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	13
Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	14
Artikel 9 Gelegenheidswerk .....	15
<b>HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN .....</b>	<b>16</b>
Artikel 10 Algemene bepalingen.....	16
Artikel 11 Arbeidstijd per jaar .....	17
Toeslagen en beloningen .....	18
Artikel 12 Verschoven uren .....	18
Artikel 12A Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd .....	18
<b>HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING .....</b>	<b>19</b>
Artikel 13 Functie-indeling en beloning .....	19
Artikel 14 Loon en vergoedingsregeling.....	20
<b>LONEN</b>	<b>21</b>
Artikel 15 Toeslagen.....	21
Artikel 16 Brutoloonniveau en fiscale regelingen.....	22
<b>HOOFDSTUK 5 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....</b>	<b>23</b>
Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid.....	23
Artikel 18 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht	23
Artikel 18A Uitzonderingen.....	24

Artikel 19	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever .....	25
Artikel 20	Geneeskundig onderzoek .....	25
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF .....</b>	<b>26</b>
Artikel 21	Vakantie en vakantietoelage .....	26
Artikel 21a	Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband .....	26
Artikel 22	Vakantierechtsysteem via ‘Vacantiefonds voor den Landbouw’ .....	27
Artikel 23	Doorbetaald bijzonder verlof .....	28
Artikel 24	Bijzonder verlof zonder behoud van loon .....	29
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT .....</b>	<b>30</b>
Artikel 25	Uitkering bij overlijden .....	30
Artikel 26	Pensioen .....	30
Artikel 27	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) .....	30
Artikel 27a	BPL Plus pensioenregeling .....	30
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>OVERIGE BEPALINGEN .....</b>	<b>31</b>
Artikel 28	Uitzendwerk en uitzendkrachten .....	31
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten .....	31
Artikel 30	Sociale fondsen, bijlagen XI t/m XIV .....	31
Artikel 31	Jubileumuitkering .....	32
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer .....	32
Artikel 33	Scholing .....	33
Artikel 34	Tussentijdse wijziging .....	33
Artikel 35	Beroep tegen CAO-indeling .....	33
Artikel 36	Dispensatie .....	33
Artikel 37	Tussentijds overleg .....	34
Artikel 38	Bepalingen in strijd met deze CAO .....	34
Artikel 39	Beëindiging van de CAO .....	34
Bijlage I	Werkingsfeer CAO’s agrarische sectoren .....	35
Bijlage II	Indeling in functieklassen werknemers in de bloembollenteelt .....	36
Bijlage III	Functieraster .....	38
Bijlage IV	Toelichting bij artikel 13 en loontabellen .....	39
Bijlage V-a	Lonen per 1 januari 2004 .....	40
Open Teelten Boomkwekerij .....		40
Open Teelten Bloembollen .....		44
Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) .....		48
Open Teelten Tuinbouw .....		52
Bijlage V- b	Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004 .....	54
Open Teelten Boomkwekerij losse werknemers .....		54
Open Teelten Boomkwekerij vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid .....		54
Open Teelten Boomkwekerij vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid .....		55
Open Teelten Bloembollen .....		55
Open Teelten Bloembollen .....		56
Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) losse werknemers .....		57

Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid .....	58
Open Teelten Tuinbouw .....	59
Bijlage VI Wettelijk Minimumloon .....	60
Bijlage VII Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 18 .....	61
Bijlage VIII Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26 .....	62
Bijlage IX Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27 .....	64
BIJLAGE IXa DE BPL Plus Pensioen regeling .....	66
Bijlage X Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 18 .....	67
Bijlage XI Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, STIVOS; behorend bij artikel 30. ....	69
Bijlage XII Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, STOSAS; behorend bij artikel 30 .....	70
Bijlage XIII Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, BOAR; behorend bij artikel 30. ....	71
Bijlage XIV Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen agrarische sector: SUWAS – II behorend bij artikel 30. ....	72
Bijlage XV Loonsom voor heffingen .....	73
Bijlage XVI Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten Behorend bij artikel 12A. ....	74
Bijlage XVII Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub h. ....	76
Bijlage XVIII Voorschriften bij ziekteverzuim .....	77
Bijlage XIX Wet Verbetering Poortwachter .....	78
Bijlage XX Wet Arbeid en Zorg .....	79
Bijlage XXI Wet op de medische keuringen (WMK) .....	81
Bijlage XXII Protocolbepalingen .....	82
1. Medezeggenschap .....	82
2. Personeelsbeleid .....	82
3. Kinderopvang .....	82
4. Overbruggingsfonds .....	82
5. Redactionele aanpassingen .....	82
6. Pensioen .....	83
7. Functiewaardering bloembollenteelt .....	83
8. Handmatige loonbedrijven .....	83
9. Zichtbaarheid organisaties en organisatiegraad .....	83
10. Beloningsonderzoek in combinatie met functiewaardering en voorlichting .....	83
11. Ontwikkelingsproject employability .....	84
12. Onderzoek werk- leerovereenkomsten .....	84

13. Arbeidsmarktfonds.....	84
14. Ria-certificaat .....	84
15. Toetredingsvoorwaarden WW-regeling.....	85
16. Fiscale faciliteiten.....	85
Bijlage XXIII      Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek.....	86
Bijlage XXIV      Adressen CAO-partijen.....	94

## HOOFDSTUK 1            ALGEMENE BEPALINGEN

---

### Artikel 1            Werkingssfeer

1. In deze CAO wordt onder werkgever verstaan:  
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.
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.
8. Partijen bij deze CAO zijn het er niet over eens of handmatige loonbedrijven onder de werkingssfeer van deze CAO zouden moeten vallen. Zij zullen dit nader bespreken en verwijzen naar de protocolbepalingen in Bijlage XXII .

---

### Artikel 2            Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

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



---

### Artikel 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. **functievolwassen 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<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag.
- k. **ouders en kinderen**: in deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- l. **arbeidsgehandicapte**: de persoon zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re-)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).
- 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.

---

#### **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 paddestoelenteelt
  - CAO landbouw
  - CAO tuinbouw
  - CAO boomkwekerij
  - CAO bloembollenbedrijf

##### **§ 2. Gedraglijn 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. Gewasbeschermingsmiddelen**

9. De werkgever dient zich, bij het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen, te houden aan de betreffende bepalingen van het Bestrijdingsmiddelenbesluit, met inachtneming van hetgeen hieromtrent is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet. 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.

## HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND

---

### Artikel 7 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. 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.
3. 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.
4. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 7: 655 BW, vastgelegd het aantal arbeidsuren 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.

#### 5. 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.
6. Indien de toestemming voor opzegging is verleend conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
7. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet aan een normale opzegging als bedoeld hiervoor in dit artikel onder lid 5 in de weg staan, tenzij de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is. In het laatste geval is artikel 7:670 BW onverkort van toepassing.
8. **Einde bij pensioen**  
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigde wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

---

## **Artikel 8 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 9      Gelegenheidswerk**

1. In deze CAO wordt onder de gelegenheidsarbeider 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 gelegenheidsarbeider 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 gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon.
5. Vakantierechten worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst afgerekend tegen een tarief van 20 % van het brutoloon, zoals bedoeld in artikel 22, lid 8 aanhef, sub b.
6. De werkgever en de gelegheidswerker hoeven geen premies af te dragen voor de bedrijfstakfondsen.

## HOOFDSTUK 3      ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

### Artikel 10      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 arbeidsduur 38 uur per week, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
3. De arbeidsduur 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 arbeidsduur overeen te komen. Dit geldt ook voor eventuele structurele wijzigingen in de loop van dat jaar waarin de overeengekomen arbeid verricht wordt. Zie artikel 11 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.

### § 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 arbeidsuren 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 arbeidsduur overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor  $X/38^{ste}$ . 'X' staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidsuren 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.
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 11    Arbeidstijd per jaar**

1. In afwijking van artikel 10 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 10, lid 1, 2, 3 en 5 en in afwijking van het bepaalde in artikel 10, 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 samentelling van toeslagen plaats. In dat geval wordt de hoogste toeslag gehanteerd.

---

## **Artikel 12    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 10 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 12A    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 XVI .
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.

## HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

### Artikel 13 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. 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 9.
- 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 functievolvassen 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 functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaren 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 14 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 10 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 10 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.

**LONEN**

8. Met ingang van 1 januari 2004 vindt een loonsverhoging plaats met 1,0% over de feitelijke lonen en de salarisschalen ( Bijlage V-A). Er vinden geen loonsverhogingen plaats per 1 juli 2004.
9. In Bijlage IV zijn de loonsverhogingen genoemd in lid 8 voor de Open Teelten Bloembollenteelt, Open Teelten Boomkwekerij, Open Teelten Landbouw, Open Teelten Tuinbouw, en de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld.
10. 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 Boomkwekerijen 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 15 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 10 tot en met 12 de volgende toeslagen betaald:
  - a. Voor het verrichten van werkzaamheden op een feest- en gedenkdag niet zijnde een zondag en met uitzondering van 5 mei: 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 10 tot en met 11, 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 vakantiecheques conform artikel 22 worden verstrekt. 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 16    Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

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

## HOOFDSTUK 5 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 17 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 XVIII.
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.

### Artikel 18 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
  - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 7: 629 lid 1 en 9 BW, het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken, door te betalen;
  - b. over de dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een percentage van 80-100, die uitkering:
    - gedurende het eerste jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 100% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken;
    - gedurende het tweede jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 90% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

Voor de vaststelling van het loon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. Voor de werknemer die in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld dan de in artikel 21 lid 1 van de WAO genoemde hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt, de aanvulling vastgesteld op basis van een gedeelte van het bovengenoemde loon, als volgt:

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

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of WAO-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit

uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- of WAO-uitkering.

- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en / of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en /of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en / of inkomsten die op de Ziektewet- en / of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de Ziektewet- en / of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.  
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. De werkgever heeft op grond van artikel 6: 107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
8. De werkgever is verplicht over de onder 1a genoemde loonbetaling tijdens ziekte de pensioenpremie aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw door te betalen.
9. Partijen bij deze CAO verplichten zich tot nader overleg ingeval van nieuwe wettelijke maatregelen ten aanzien van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
10. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (CAO-Sazas). Zie Bijlage VII.

---

## Artikel 18A Uitzonderingen

1. Op grond van de Wet Verbetering Poortwachter is de werkgever verplicht het loon door te betalen na een periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid indien:
  - bij de behandeling van de WAO 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 WAO met maximaal een jaar te verlengen
2. Werkgever verplicht zich tot het doorbetalen van 100% loon indien bij de WAO vaststelling een second opinion is aangevraagd. Voorwaarde is dat het verzoek voor een second opinion binnen 10 dagen na afgifte beslissing WAO plaatsvindt en dat voorts uitslag van second opinion binnen 30 dagen bekend is. (zie bijlage XIX Toelichting Wet verbetering Poortwachter)



3. In tegenstelling tot hetgeen in voorgaande leden is vermeld geldt: indien de WAO op een later tijdstip ingaat dan gebruikelijk, blijft de totale periode waarover de werkgever een betalingsverplichting gemaximeerd tot 3 jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

---

### **Artikel 19 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft de in artikel 18 en 18 A 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 XXI), valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften conform artikel 17 ;
- 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 20 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.

## HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

---

### Artikel 21 Vakantie en vakantietoeslag

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 dit 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 vakantietoeslag 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 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 vakantietoeslag 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 22 lid 3 geldt in beginsel hetgeen bepaald is in artikel 22.

---

### Artikel 21a 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 CAO<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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.

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.
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 21 lid 5, voor zover deze extra vakantieuren de aanspraken op grond van artikel 21 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 22 Vakantierechtensysteem via ‘Vacantiefonds voor den Landbouw’**

1. Er bestaat een Vacantiefonds voor den Landbouw. Dit fonds heeft als doel ter zake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkering te verstrekken.
2. De werkgever is gehouden aan de in lid 3 genoemde werknemers bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 18 bedoelde betalingsverplichtingen in het eerste jaar van ziekte vakantiecheques te verstrekken. Voor de in lid 3 genoemde werknemers vervalt de betaling direct aan de werknemer zoals die voor de in lid 1 genoemde onderdelen uit deze CAO voortvloeit.
3. Het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw is van toepassing op:
  - werknemers met een 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 en d 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 Premiereregime bij Marginale Arbeid (PMA) of aan de in artikel 9 genoemde gelegenheidswerkers, wordt in plaats van vakantiecheques 20% over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van het 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.

---

### **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 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 XX). 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. 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.

## HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

---

### 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.

---

### 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 terzake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voorzover 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, bijlagen XI t/m XIV

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen voor agrarische sectoren.

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

Zie bijlage XI t/m XIV voor nadere informatie over de CAO-sofas en een opsomming van de sociale fondsen met een korte omschrijving.

---

## 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 per 1-1-2004 € 2,27 per gewerkte dag.
  - Meer dan 15 km per 1-1-2004 € 3,17 per gewerkte dag.
 Bovengenoemde 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 per 1-1-2004 € 1,79 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 Stosasfonds. 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 Stosasfonds gesubsidieerd.
4. Cursussen personeelsbeleid worden, ook voor de deelnemende werkgever, gefinancierd uit 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 juli 2004 tot en met 31 december 2004 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

**Bijlage I                      Werkingsfeer 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 paddestoelenteelt, en de boomkwekerij onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of gedeeltelijk in de open lucht plaatsvinden.

**• DIERHOUDERIJ**

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

**• PADDESTOELENTEELT**

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

**• BLOEMBOLLENGROOTHANDEL**

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

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

### **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 zonodig uitvoerende werkzaamheden.

## Bijlage III Functieraster

Referentiefunctieraster voor de sectoren Tuinbouw (Vollegrond, Fruitteelt), Boomkwekerij					
Functie groep	Ondersteuning	Tuinbouw		Boomkwekerij	Landbouw (Akkerbouw en Veehouderij)
		Vollegrond	Fruitteelt		
<b>A</b>					
<b>B1</b>	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.2.01)	Oogstmedewerker (02.3.01)	Voorsorteerder (03.01) Inpakker (03.02) Planter (03.03) Teelt/oogstmedewerker (03.04) Steksteker/oppotter (03.05)	Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02)
<b>B2</b>		Inpakker/sorteerder (02.2.03) Oogstmedewerker (02.2.02)	Alg. medewerker fruitteelt (02.3.02) Assistent fruitteelt medewerker (02.3.03) Inpakker/sorteerder (02.3.04)	Inpakker/sorteerder (03.06)	
<b>C</b>	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.2.04)		Productiemedewerker (03.07) Assistent medewerker boomkwekerij (03.08)	Assistent agrarisch medewerker (04.05)
<b>D</b>	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker (02.2.05)	Fruitteelt medewerker (02.3.05)	Loods medewerker (03.09)	Agrarisch med. (04.07)
<b>E</b>	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)			Medewerker boomkwekerij (03.10)	
<b>F</b>	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.2.06)	Allround fruitteelt medewerker (02.3.06)	Allround medewerker boomkwekerij (03.11)	Allround agrarisch medewerker (04.12)
<b>G</b>	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmoniteur (01.14)	Meewerkend voorman (02.2.07)		Meewerkend voorman (03.12)	
<b>H</b>	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)			Teeltchef (03.14)	

Voor adressen van CAO-partijen: zie bijlage XXIV

### Beroepscommissie functiewaardering

per adres: Stichting Bureau Ondersteuning

Collectieve Arbeidsvoorwaarden (BOAR)

Postbus 28

2700 AA Zoetermeer

Tel. 079-3637222

Fax 079-3637247

**Bijlage IV****Toelichting bij artikel 13 en loontabellen**

---

Toelichting berekening lonen Open Teelten per 1 januari 2004:

- Verhoging van 1,0% 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 2004;
- 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 % tabel is 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

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
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			

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

## Open Teelten Bloembollen

CAO Open Teelten

Periode 1 juli 2004 tot en met 31 december 2004

**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 functie jaren	€ 1.511,20	€ 1.771,10	€ 1.833,50
1 functie jaar		€ 1.818,10	€ 1.882,70
2 functie jaren		€ 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 functie jaren	€ 1.931,80	€ 1.985,80	€ 2.040,20
1 functie jaar	€ 1.958,80	€ 2.012,70	€ 2.067,60
2 functie jaren	€ 1.985,80	€ 2.040,20	€ 2.094,10
3 functie jaren	€ 2.012,70	€ 2.067,60	€ 2.121,70
4 functie jaren		€ 2.094,10	€ 2.149,10
5 functie jaren		€ 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%.

<b>Weeklonen losse werknemers</b>			
<u>Leeftijd</u>	<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
<u>Leeftijd</u>	<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
<u>Leeftijd</u>	<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**

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse I</u>	<u>Klasse II</u>	<u>Klasse III</u>
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

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse IV</u>	<u>Klasse V</u>	<u>Klasse VI</u>
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

<u>Leeftijd</u>	<u>Klasse VII en VIII</u>
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%.

<b>Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
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

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
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%.

<b>Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
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

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
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**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
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

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
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**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
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

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
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

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
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		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
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

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
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		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
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 Vakantiechequewaarden per 1 januari 2004**  
**Open Teelten Boomkwekerij losse werknemers**

<b>Vakantiechequewaarden voor losse werknemers die per week verstrekt dienen te worden</b>				
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B-1</b>	<b>Groep B-2</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
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		

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>	<b>Groep H</b>
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**

<b>Vakantiechequewaarden voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid die per week verstrekt dienen te worden</b>				
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
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		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
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.

<u>Leeftijd</u>	<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

<u>Leeftijd</u>	<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**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
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

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
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**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
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		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
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 9 lid 2 van de CAO Open Teelten.

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

Wettelijke jeugdloonpercentages

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

**Bijlage VII Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 18**

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

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

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

Werkgevers betalen heffing aan Sazas. Werknemers ontvangen van Sazas hun uitkering bij ziekte. De CAO-Sazas kent onder voorwaarden de mogelijkheid van maximaal 1% van het loon als werknemerpremie.

**Telefoonnummers van de vestigingen van Sazas:**

Vestiging Alkmaar:	072 – 56 70 616
Vestiging Arnhem:	026 – 35 25 109
Vestiging Breda:	076 – 57 80 071
Vestiging Eindhoven:	040 – 26 55 801
Vestiging Gouda:	0182 – 556 942
Vestiging Groningen:	050 – 59 00 298
Vestiging Rijswijk:	070 – 31 35 585
Vestiging Leeuwarden:	058 – 28 44 874

## **Bijlage VIII                      Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26**

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

---

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

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

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

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

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

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

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

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

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

arbeidsongeschiktheid van 45% tot 65% is de eventuele premievrije opbouw de helft van die welke bij meer dan 64% arbeidsongeschiktheid zou gelden.

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

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

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

## Bijlage IX Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27

### Vervroegde Uittreding

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

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

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

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

CAO-partijen bereiden diverse wijzigingen voor die verband houden met toekomstige flexibele uittredingsleeftijden en pensionering.

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

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

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

Werknemers die in aanmerking komen, kunnen voor een periode van 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.

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

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

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

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

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



en 61 jaar). De prepensioenleeftijd wordt uiteindelijk 62 jaar.  
Voor werknemers die de vut-leeftijd naderen, geldt een overgangsregeling.

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van deeltijdvut.  
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.
- De inkomsten uit arbeid en VUT-uitkering mogen samen niet hoger zijn dan 100% van de geïndexeerde berekeningsgrondslag van de SUWAS-uitkering. Dit betekent dat de inkomsten uit arbeid en de VUT-uitkering tezamen maximaal 100% mogen bedragen van het inkomen dat de werknemer heeft voordat hij van de VUT gebruik gaat maken.

**BIJLAGE IXa****DE BPL Plus Pensioen regeling behorend bij artikel 27a**

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

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

De deelnemer kan dus niet tussentijds over dit kapitaal beschikken.

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

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

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

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

**Bijlage X      Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 18**

---

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

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

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

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

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

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

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet blijven hiervoor verzekerd. Suwas-II betaalt het werkgeversdeel in de premie.

De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-II voortgezet. Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

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

**Aanvulling WW-uitkering**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Bijlage XI Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, STIVOS; behorend bij artikel 30.**

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

**Bijlage XII**            **Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, STOSAS; behorend bij artikel 30 .**

---

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

**Bijlage XIII**      **Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen in de agrarische sector, BOAR; behorend bij artikel 30.**

---

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

**Bijlage XIV**      **Diverse fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen agrarische sector: SUWAS – II behorend bij artikel 30.**

---

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



**Bijlage XV Loonsom voor heffingen**

---

1. De jaarlijkse heffingen genoemd voor Stivos, Stosas, Boar en Suwas-II worden berekend naar het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), waarbij het bepaalde artikel 6 lid 1, sub j, CSV buiten beschouwing blijft en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9 lid 1 CSV.
2. De werknemer wordt geacht over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen in het tijdvak van maximaal 52 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW, een loon te hebben ontvangen gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
3. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 52 weken als bedoeld in artikel 7:629 BW is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

## Bijlage XVI Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten Behorend bij artikel 12A.

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.

**NB.** *Continuering van de gebruikmaking van het Overbruggingsfonds zal gedurende de CAO-periode worden gezien (zie opmerking Bijlage XXII onder 4).*

**Bijlage XVII 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 XVIII 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 inroepen.**  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. **Verplichting om thuis te blijven.**  
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbo-dienst beschikbaar te houden.
5. **Verblijf in het buitenland.**
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbo-dienst kan inwinnen.
  - b. Op verzoek van de Arbo-dienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbo-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. **Hervatten bij herstel.**
  - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
  - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbo-dienst hem hiertoe in staat acht.
  - c. Indien de werknemer op advies van de Arbo-dienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

## Bijlage XIX 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<sup>e</sup> ziekte-week;
- Werkgever en werknemer maken gezamenlijk een Plan van aanpak voor reïntegratie uiterlijk in de 8<sup>e</sup> 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 XX      Wet Arbeid en Zorg

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

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 zwangerschapsverlof 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 odat adoptie verlof wordt opgenomen onder vermelding van de ingangsdatum en duur.



## **Bijlage XXI      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 lichamelijk onderzoek

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

### **Sollicitatieprocedure**

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

### **Aanstellingskeuringen**

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

- de werkgever die een aanstellingskeuring voor een functie wil laten uitvoeren, is verplicht vooraf advies te vragen aan de arbodienst over de inhoud en de rechtmatigheid van de keuring.
- vóórdát een sollicitatieprocedure begint, moeten de medische eisen aan de functie schriftelijk vastliggen; dat geldt ook voor de manier waarop wordt onderzocht of de sollicitant aan die eisen voldoet.
- in de advertentietekst moet vermeld staan dat een aanstellingskeuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.
- sollicitanten moeten aan het begin van de sollicitatieprocedure op de hoogte worden gesteld van de medische eisen die verbonden zijn aan de functie en van het feit dat er een medisch onderzoek zal worden verricht, en op welke wijze dat onderzoek gebeurt.
- een aanstellingskeuring (schriftelijk, mondeling of lichamelijk) 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 XXII          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 BOAR zullen hierbij betrokken worden

## 6. Pensioen

Tussen CAO partijen zal 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. Handmatige loonbedrijven

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

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

## 9. 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”, alsmede het nieuw op te richten arbeidsfonds 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 Stivos-gelden.

## 10. Beloningsonderzoek in combinatie met functiewaardering en voorlichting

Partijen zullen de uitkomsten van het eerder verrichtte 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.

#### **11. 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.

#### **12. 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.

#### **13. Arbeidsmarktfonds**

Partijen hebben besloten om diverse onderzoeken onder te brengen bij het nieuwe arbeidsmarktfonds. Het nieuwe fonds kan initiatieven nemen op het gebied van arbeidsmarktonderzoek e.d.. De sector Open Teelten zal tijdens het eerstkomende CAO-overleg kennis nemen van de initiatieven en bepalen wat met de uitkomsten gedaan zal worden.

#### **14. Ria-certificaat**

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

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

**15. 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.

**16. 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.

**Bijlage XXIII Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek**

---

**Artikel 7:627 BW**

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

**Artikel 7:628 BW**

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

**Artikel 7: 629 BW**

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar 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 3 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 3 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 2.
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 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. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede lid en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
  11. Het tijdvak, 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 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;
    - c. 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. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

### **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.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige, die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 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. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te 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 doorgaan 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, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

**Artikel 7:674 BW**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij 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 worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring 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 ingevolgde de tweede afdeling van de derde titel van het eerste boek van het Wetboek van Burgelijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter, danwel aan de kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
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 XXIV Adressen CAO-partijen**

---

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
<b>Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)</b>		
Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Prinsevinkenspark 19 2585 HK 's-GRAVENHAGE <a href="http://www.lto.nl">www.lto.nl</a>	070-3382766	070-3382813
<b>Westelijke Land- en Tuinbouw Organisatie (WLTO)</b>		
Postbus 649 2003 RP HAARLEM Fonteinlaan 5 2012 JG HAARLEM <a href="http://www.wlto.nl">www.wlto.nl</a>	023-5162200	023-5310139
<b>Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB)</b>		
Postbus 229 3970 AE DRIEBERGEN-RIJSENBURG Princenhof Park 7 3972 NG DRIEBERGEN-RIJSENBURG	030-6572633	030-6572528
<b>Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)</b>		
Prinsevinkenspark 19 2585 HK 'S-GRAVENHAGE Postbus 90607 2509 LP 'S-GRAVENHAGE	070-3382900	070-3453902
<b>Koninklijke Bond voor de Groothandel in Bloembollen en Boomkwekerijproducten (Koninklijke BGG)</b>		
Postbus 170 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 12 2181 GA HILLEGOM <a href="http://www.kbgbb.nl">www.kbgbb.nl</a>	0252-535080	0252-535088

Tel. nr.Fax nr.

**Koninklijke Algemeene Vereeniging  
voor Bloembollencultuur (KAVB)**

Postbus 175

2180 AD HILLEGOM

Weeresteinstraat 10a

2181 GA HILLEGOM

0252-536950

0252-536961

[www.kavb.nl](http://www.kavb.nl)**FNV Bondgenoten**

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Klantenservice

0900-9690

Bezoekadres: Varrelaan 100 te Utrecht

[www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)**CNV BedrijvenBond**

Postbus 327

3990 GC HOUTEN

Prins Bernhardweg 69

3991 DE HOUTEN

0900-7700770

030-6348200

Algemeen telefoonnummer

[www.cnv.net](http://www.cnv.net)

---

**Regio-adressen LTO****GLTO**

Postbus 126

7400 AC DEVENTER

Keulenstraat 12

7418 ET DEVENTER

0570-662862

0570-662800

[www.glto.nl](http://www.glto.nl)**LLTB**

Postbus 960

6040 AZ ROERMOND

Wilhelminasingel 25

6041 CH ROERMOND

0475-381777

0475-333243

[www.lltb.nl](http://www.lltb.nl)

**NLTO**

Postbus 186  
 9200 AD DRACHTEN  
 Lavendelheide 9  
 9202 PD DRACHTEN  
[www.nlto.nl](http://www.nlto.nl)

0512-305000      0512-305001

**WLTO**

Postbus 649  
 2003 RP HAARLEM  
 Fonteinlaan 5  
 2012 JG HAARLEM  
[www.wlto.nl](http://www.wlto.nl)

023-5162200      023-5310139

**ZLTO**

Postbus 91  
 5000 MA TILBURG  
 Spoorlaan 350  
 5038 CC TILBURG  
[www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)

013-5836583      013-5435579

---

**Regio-adressen FNV Bondgenoten**

Via centrale telefoonnummer      0900-9690

---

**Regio-adressen CNV BedrijvenBond**

Via algemene telefoonnummer      0900-7700770