

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8678

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 18-12-1996, nr. 245

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
GROENVOEDERDROGERIJEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Voedingsbond FNV mede namens de CNV Industrie- en Voedingsbond als partijen te anderer zijde en de Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen als partij te ener zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groenvoederdrogerijen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groen-

voederdrogerijen alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

#### Artikel 1

##### **Werkingsfeer**

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op werkgevers en werknemers in groenvoederdrogerijen.

Daarbij wordt verstaan onder:

- a. „groenvoederdrogerij”: iedere onderneming, waarin uitsluitend dan wel in hoofdzaak groenvoederproducten kunstmatig worden gedroogd, met inbegrip van alle bijbehorende werkzaamheden;
- b. „werkgever”: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in een groenvoederdrogerij bedrijfsarbeid doet verrichten, tenzij voor de betrokken werkgever reeds een andere cao geldt;
- c. „werknemer”: ieder, die in dienst van een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam is voor het verrichten van bedrijfsarbeid, met uitzondering van degenen die met de dagelijkse leiding belast zijn.

#### Artikel 2

##### **Contractjaar**

Onder contractjaar wordt voor de toepassing van deze cao verstaan elke opeenvolgende periode van twaalf maanden dienstverband van de werknemer met de werkgever.

#### **A. ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET DROGERIJPERSONEEL**

##### **ALGEMENE BEPALINGEN**

#### Artikel 5

##### **Begripsbepalingen met betrekking tot de onderscheiding der werknemers**

Onder „drogerijpersoneel” wordt verstaan werknemers die productie-werkzaamheden verrichten, dan wel werkzaamheden die daarmee in rechtstreeks verband staan, zulks uitgezonderd het technisch en administratief personeel. Het drogerijpersoneel wordt voor de toepassing van deze cao onderscheiden in:

- a. Naar het dienstverband:
  - 1e. Vaste werknemers: zij, die voor onbepaalde tijd worden aangenomen, met dien verstande dat gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 2e. Seizoenarbeiders: zijnde werknemers, met en door wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van het gehele droogseizoen.
- 3e. Losse werknemers: zijnde werknemers, met en door wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaald werk, een bepaalde of onbepaalde tijd en niet behorende tot de groep genoemd onder 1e. en 2e.
- b. Naar de aard der werkzaamheden:
  - 1e. Binnen personeel: zijnde werknemers, die de werkzaamheden verrichten in de drogerij en daaraan onmiddellijk grenzende terreinen.
  - 2e. Buitenpersoneel: zijnde alle overige werknemers, behorende tot het drogerijpersoneel.
- c. Naar vakbekwaamheid (functie):
  - 1e. Vakarbeiders: zijnde werknemers, die geheel zelfstandig de hun opgedragen werkzaamheden kunnen verrichten.
  - 2e. Ongeschoolde werknemers: zijnde werknemers, die niet tot de onder 1e. genoemde groep behoren.
- d. Naar leeftijd:
  - 1e. Volwassen werknemers: zijnde werknemers van 21 jaar en ouder.
  - 2e. Jeugdige werknemers: zijnde werknemers van 20 jaar en jonger.

Artikel 6

**Begripsbepaling met betrekking tot het loon**

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. „Basisloon”: het bij artikel 10 voorgeschreven loon per week en het bij artikel 17 lid 2 voorgeschreven loon per uur.
- b. „Tijdloon”: het voor betrokken werknemer geldende basisloon, verhoogd met de voor hem geldende en de aan hem toegekende toeslagen.

Artikel 7

**Verbodsbe­palingen**

- 1. Het is de werknemer verboden te roken op die plaatsen, waar brandgevaar aanwezig is. Zulks wordt bepaald door de werkgever. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.

## Artikel 8

### **Schriftelijke arbeidsovereenkomst**

1. Arbeidsovereenkomsten met vaste werknemers en seizoenarbeiders moeten schriftelijk in tweevoud worden vastgelegd. Indien aan dit voorschrift niet is voldaan, wordt geacht dat een los dienstverband voor onbepaalde tijd aanwezig is. Van de ondertekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten dienen bepalingen in te houden omtrent de aard van het dienstverband, alsmede de aard van de werkzaamheden en de functie. Tevens dienen zij bepalingen in te houden omtrent de duur der overeenkomst.
3. Zij kunnen daarnaast bepalingen inhouden omtrent de opzegtermijn, het tijdvak waarover de loonbetaling zal plaatshebben, het niet doen betalen door het betrokken uitvoeringsorgaan van uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, alsmede omtrent andere onderwerpen, waarvan partijen regeling wensen.
4. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de toepasselijke bepalingen van deze cao.

## ARBEIDSTIJD EN LOON

### Artikel 9

#### **Normale arbeidstijd**

1. De normale arbeidstijd omvat:
  - a. voor werknemers, niet werkend in ploegdienst acht uur per dag op de dagen van maandag tot en met vrijdag.
  - b. Voor werknemers, werkend in tweeploegdienst acht uur per dag en 80 uur in twee weken.
  - c. Voor werknemers, werkend in drie- of meerploegdienst acht uur per dag en 120 uur in drie weken.
  - d. Voor die bedrijven waarin als regel gedurende een periode langer dan zeven maanden het bedrijf zes of zeven dagen per week wordt gewerkt, zal de werkgever bij voorkeur de arbeid in vier ploegen laten verrichten.
  - e. in onderling overleg tussen werkgever en werknemers zal, gelet op de te verrichten werkzaamheden, de indeling van de diensten worden geregeld.
  - f. Indien de werkgever de arbeidstijden, dan wel pauzes wil veranderen of nader wil regelen, dan dient de werkgever daarover overleg te voeren met de vakorganisaties.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Voor alle werknemers geldt roostervrije tijd. In onderling overleg worden dertien roostervrije dagen vastgesteld per contractjaar. Voor werknemers welke niet onder het gehele contractjaar in dienst zijn geldt een evenredige toepassing.
3. Een vrouwelijke werknemer met één of meer kinderen jonger dan dertien jaar, heeft het recht om niet vóór 8.00 uur met werken te beginnen, met behoud van het met haar overeengekomen aantal arbeidsuren voorzover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag op dat bedrijf<sup>1)</sup>.

Artikel 10

**Basisloon**

1. b. Het basisweekloon bedraagt per 1 juli 1996<sup>2)</sup>:

---

Leeftijd	Vaste werknemer	Losse werknemer
16 jaar (53%)	395,90	406,35
17 jaar (61%)	455,65	467,70
18 jaar (71%)	530,35	544,35
19 jaar (80%)	597,60	613,35
20 jaar (90%)	672,30	690,05
21 jaar en ouder met:		
0 functiejaar	747,00	766,70
1 functiejaar	759,20	779,20
2 functiejaar	771,65	792,00
3 functiejaar	784,15	804,85
4 functiejaar	796,70	817,70

Aanloopschaal

- 21 jaar en ouder in dienst getreden na 1 januari 1996<sup>2)</sup>:

---

0 functiejaar	582,95	598,30
1 functiejaar	657,95	675,30

---

<sup>1)</sup> Artikel 1637g BW verbiedt het maken van direkt onderscheid tussen mannen en vrouwen. Het plaatsen van vrouwen in een bevoorrechte positie in afwijking van dit verbod is slechts toegestaan als daarmee beoogd wordt feitelijke ongelijkheden op te heffen en dient te worden beëindigd als de ongelijkheid is opgeheven.

<sup>2)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Vaste werknemer	Losse werknemer
2 functie jaren	747,00	766,70

- c. Aanloopschaal voor werknemers in dienst na 1 januari 1996<sup>1)</sup>
- a. Voor werknemers van 21 jaar en ouder die na 1 januari 1996 in dienst worden genomen en die nog geen enkele werkervaring hebben, geldt het volgende weekloon:

	Vaste werknemers	Losse werknemer
0 functie jaren	575,00	590,15
1 functie jaar	650,00	667,15
2 functie jaren	738,85	758,35

- b. Voor deze werknemers geldt verplichte deelname aan scholing/vakopleiding.
- c. Deze aanloopschaal is niet van toepassing op vaste, losse of seizoenwerknemers (met terugkomrecht) die reeds voor 1 januari 1996 in dienst waren.
- d. Er mag geen verdringing van reguliere vaste en/of losse arbeidsplaatsen plaatsvinden.
2. a. Met ingang van 1 juli worden de dan geldende tijdlonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptiegebonden belastingen) per half april is gestegen boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand.
- b. Met ingang van 1 januari worden de dan geldende tijdlonen verhoogd met het percentage waarmee het in lid 1 genoemde prijsindexcijfer per half oktober is gestegen boven het cijfer van april hieraan voorafgaand.
- c. Voor de toepassing van de in sub a en b omschreven loonaanpassingen wordt het bedoelde prijsindexcijfer van oktober 1986 (99,9) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van oktober 1986 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen plaats, noch naar boven, noch naar beneden.
- d. Bij de toepassing van de in sub a en b omschreven loon-

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- aanpassingen wordt een minimum van f 373,59 per procent op jaarbasis in acht genomen.
- e. Indien en zodra op grond van sub a, b en c loonaanpassingen plaatsvinden, wordt ook het hiervoor in sub d. vermelde minimum op dat tijdstip verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de lonen worden verhoogd.
3. De automatische prijscompensatie van 1 juli 1995 wordt niet uitbetaald. Het minimum bedrag zoals genoemd in lid 2d wordt dienovereenkomstig ook niet aangepast.
  4. Bij wijziging van het verschil in werknemersaandeel in de WW-premie voor vaste en losse werknemers bij de BV TAB ten opzichte van het verschil op 1 januari 1996 (4,97 procent) worden de lonen voor losse werknemers overeenkomstig gewijzigd.

Artikel 11

**Toeslag voor arbeid in ploegendienst**

1. Indien arbeid in ploegendienst wordt verricht zal boven het basisloon een toeslag worden verstrekt van:
  - a. 10 procent voor de ochtendploeg;
  - b. 15 procent voor de middagploeg;
  - c. 20 procent voor de nachtploeg.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1, is het aan de werkgever toegestaan bij het werken in twee ploegen, zowel aan de ochtend- als aan de middagploeg, een gemiddelde toeslag te betalen van 12,5 procent.  
Eveneens kan bij het werken in drie of meer ploegen zowel aan de ochtendploeg als aan de middag- en nachtploeg een gemiddelde toeslag van 15 procent worden betaald.
3. Uiterlijk een week van tevoren dienen de roosters waarop gewerkt moet worden, bekend te zijn bij de werknemers.

Artikel 12

**Toeslag voor arbeid in dagdienst**

1. a. Aan de werknemers wordt een toeslag van tenminste 10 procent per procent op het voor betrokkene geldende basisloon betaald, voorzover niet in ploegendienst wordt gewerkt.

- b. Voor werknemers met wie na 1 januari 1996 voor de eerste maal een dienstverband wordt aangegaan, is de toeslag zoals genoemd in lid a niet van toepassing.
- c. Vaste, losse of seizoenwerknemers die reeds voor 1 januari 1996 in dienst waren/zijn, behouden hun recht op de toeslag zoals genoemd in lid a.

#### Artikel 13

##### **Akkoordloon buitenpersoneel**

Indien buiten de drogerijen door buitenpersoneel werkzaamheden, waartoe ook de aan- en afvoer van producten geregeld kan worden, in akkoord worden verricht, wordt het tarief in onderling overleg tussen werkgever en werknemer(s) vastgesteld, met dien verstande, dat door iedere werknemer of groep van werknemers per object een loon wordt verdiend, dat bij behoorlijke prestatie tenminste 10 procent en ten hoogste 30 procent hoger is dan het loon, dat zou zijn verdiend indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen het geldende basisloon.

#### Artikel 13A

##### **Werknemers met gedeeltelijke werkweek**

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt het loon naar evenredigheid bepaald.

Voor de basisurlonen die minimaal betaald moeten worden zij verwezen naar artikel 17 lid 2 van deze cao.

#### Artikel 14

##### **Toeslag machinist/voorman**

1. Aan de machinist/voorman wordt een toeslag verstrekt overeenkomstig het hierna volgende:
  - a. f 28,50 per week, indien de berekende uur capaciteit minder dan 2.000 kg gedroogd product bedraagt;
  - b. f 33,50 per week, indien de berekende uur capaciteit 2.000 tot 3.000 kg gedroogd product bedraagt;
  - c. f 38,50 per week, indien de berekende uur capaciteit 3.000 tot 4.000 kg gedroogd product bedraagt;
  - d. f 61,00 per week, indien berekende uur capaciteit 4.000 kg of meer gedroogd product bedraagt.
2. Onder „berekende uur capaciteit” wordt verstaan de door de fabrikant van de machine gegarandeerde uur capaciteit, uitgaande van een gemiddeld vochtgehalte van 72 pct. in het te drogen materiaal.



**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Aan de machinist voor de zelfrijdende hakselmachine wordt een toeslag van f 40,00 per week verstrekt.
4. De onder lid 1 en 3 genoemde toeslagen gelden tijdens de contractperiode.

Artikel 15

**Arbeid op zaterdag en op zon- en feestdagen en gedenkdagen<sup>1)</sup>**

1. Op zondagen en zaterdagen na de in artikel 9 genoemde werktijden wordt in het algemeen geen arbeid verricht. Slechts voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen is het toegestaan dat de strikt noodzakelijke arbeid wordt verricht, zulks met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen. Werkgever en werknemer zullen over de noodzakelijkheid en de omvang van deze werkzaamheden vooraf onderling overleg plegen, waarbij tevens zal worden vastgesteld op welke wijze dit werk zal worden uitgevoerd.
2. Met zondagen worden gelijkgesteld:
  - a. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaar, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag);
  - b. de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
  - c. Goede Vrijdag, bid- en gedenkdagen, alsmede 1 mei, voorzover werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren;
  - d. voor de werknemers die de mohammedaanse godsdienst belijden; de dag na de mohammedaanse vastentijd. Partijen spreken uit dat, daar waar moslims in dienst genomen worden, in onderling overleg wordt afgesproken hoe om te gaan met gedenkdagen.
  - e. De door de overheid aangewezen nationale feestdag 5 mei.
3. Indien een deel van de in ploegverband werkende werknemers door de toepassing van het bepaalde in lid 2, sub b, c en d niet werkt en daardoor de normale voortzetting van het werk niet mogelijk is, heeft de werkgever de bevoegdheid de andere werknemers andere dan normale of geen arbeid te laten verrichten. In beide gevallen is de werkgever gehouden de betrokkenen het krachtens de bepalingen van deze cao voor hen geldende tijdloon door te betalen.
4. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden

<sup>1)</sup> Noot van partijen:  
Zie artikel 23 en 27 voor de betaling van loon over deze dagen.

arbeid op 5 mei noodzaken, dient de werkgever in overleg met de werknemer een andere vrije dag, gelegen in het seizoen, aan te wijzen.

#### Artikel 16

##### **Overschrijding van de arbeidstijd**

1. Indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever, na overleg met de betrokken werknemers, noodzakelijk maken, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 9 vastgestelde arbeidstijden, zulks met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen<sup>1)</sup>.
2. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar hebben het recht om overwerk te weigeren boven de 225 uur op jaarbasis.

#### Artikel 17

##### **Overwerkloon**

1. Het loon bij overwerk, bedoeld in de artikelen 15 en 16 is:
  - a. voor overuren op zondagen 100 procent hoger dan het voor de betrokken werknemer geldende basisloon en de eventueel geldende ploegentoeslag;
  - b. voor overuren op zaterdagen en op feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 15 lid 2, een loon dat 50 procent hoger is dan het voor de betrokken werknemer geldende basisloon en de eventueel geldende ploegentoeslag;
  - c. voor overuren op de andere dagen der week een loon, dat 35 procent hoger is dan het voor betrokken werknemer geldende basisloon en de eventueel geldende ploegentoeslag.
2. Het basisuurloon, als bedoeld in artikel 10, bedraagt  $\frac{1}{38}$  deel van het vastgestelde tijdloon per week.

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen:

Deze bepaling is uiteraard, mede gelet op het bepaalde in artikel 5 sub b van toepassing op zowel het buitenpersoneel als het binnenpersoneel. Bij langdurig overwerk, veroorzaakt door calamiteit(en) zal door de werkgever een maaltijd worden verstrekt in overleg met werknemer(s).

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

VERGOEDINGEN

Artikel 18

**Verstrekking werkkleding**

De werkgever zal per jaar aan de vaste werknemer drie overalls beschikbaar stellen en aan de seizoenarbeider twee overalls. Voor zover het werknemers betreft die korter in dienst (zullen) zijn dan twee maanden per jaar is de werkgever bevoegd een naar evenredigheid gelijkwaardige regeling te treffen.

Artikel 19

**Afstandsvergoeding**

1. Indien de afstand van de woning van de werknemer tot de werkplaats c.q. de plaats waar gewerkt wordt, tenminste 5 km. bedraagt, zal aan deze werknemer bij gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald. Deze bedraagt, met inachtneming van het bepaalde in het volgende lid:
  - a. bij een afstand van 5 t/m 10 km. f 3,90 per dag;
  - b. bij een afstand van 10 t/m 15 km. f 5,00 per dag.Bedragen per 1 januari 1993 bevroren.
2. Voor de werknemer die een gemotoriseerd voertuig gebruikt geldt dat, indien de afstand van zijn woning tot zijn werkplaats c.q. de plaats waar gewerkt wordt, groter dan 15 km. met een maximum van 35 km. is, aan hem per dag een vergoeding zal worden betaald van 35 cent per afgelegde km. Indien een auto wordt gebruikt waarbij de mogelijkheid aanwezig is om ten minste twee andere personeelsleden te doen meerijden, kan de werkgever een vergoeding toekennen van 40 cent per afgelegde km.
3. Werknemers die op eigen verzoek verder van de werkplaats gaan wonen, krijgen over de meerdere kilometers geen vergoeding.

## Artikel 20

### **Jubileumuitkering<sup>1)</sup>**

Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto-maandsalaris.

## Artikel 21

### **Loonspecificatie**

De werkgever is verplicht bij uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, alsmede van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden en tevens van de onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, alsmede de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft.

### **FEESTDAGEN, VERZUIMDAGEN, VAKANTIE**

## Artikel 22

### **Feest- en gedenkdagen**

Over de bij artikel 15 lid 2 aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht aan vaste werknemers het voor hen geldende tijdloon door te betalen, een en ander voorzover deze feest- en gedenkdagen niet op zondag vallen.

## Artikel 23

### **Kort verzuim met behoud van loon**

1. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld levenspartner, waaronder wordt verstaan degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
2. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende basisloon door te betalen in onderstaande gevallen, met dien verstande dat, wanneer hierdoor de regelmaat van de bedrijfsgang in gevaar komt, de overige werknemers verplicht zijn diens taak over te nemen:
  - 1e. Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) en de eigen inwonende

<sup>1)</sup> Noot van partijen:

Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen. Voor de berekening van de lengte van het dienstverband wordt verwezen naar artikel 34 lid 2 en 3.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- kinderen of pleegkinderen gedurende de dag van het overlijden en volgende dagen tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- 2e. a. Gedurende twee dagen:  
bij huwelijk van de werknemer;  
bij adoptie van kinderen door de werknemer.
- b. Gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote en de eerstvolgende werkdag.
- 3e. Gedurende één dag:
- a. bij ondertrouw van de werknemer;
- b. bij huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer en diens echtgeno(o)t(e), voorzover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- c. bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- d. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, ouders of schoonouders.
- e. bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zusters of grootouders, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
- f. In aanvulling op het bepaalde onder d en e heeft de werknemer recht op vrije dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie, mits de werknemer aantoonbaar is belast met de verzorging van de begrafenis of crematie.
- 4e. In geval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 15 uur per kwartaal, voorzover deze verzorging niet buiten arbeidstijd kan plaatsvinden.
- 5e. In geval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
3. De werkgever is verplicht aan de werknemer vrijaf te verlenen en het voor hen geldende loon door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. voor het bijwonen van een examen, tot maximaal één dag totaal per cursusjaar;
- b. voor het bijwonen van een examen in het kader van bedrijfsgericht onderwijs, tot maximaal twee dagen totaal per cursusjaar.
4. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 1638c, derde, vierde en vijfde alinea van het Burgerlijk Wetboek.

## Artikel 24

### **Kort verzuim zonder verplichte doorbetaling van het loon**

De werkgever is – indien het bedrijfsbelang dit toelaat – verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrij te geven in de navolgende gevallen:

1. a. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang het toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek vrijaf te geven voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen en een ruilverkavelingscommissie, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid c.q. plaatsvervangend lid is aangewezen.
- b. Eenzelfde verplichting geldt voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van de vakorganisaties van de werknemer of voor het bijwonen van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voorzover de betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur.
- c. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap, c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. De werknemer zal tevens de werkgever tijdig van de vergadering in kennis stellen.
- d. Gedurende ten hoogste drie dagen per jaar ten behoeve van het kort sociaal verzuim, onder andere:
  - onvoorziën uitvallen van de partner en/of kinderen wegens ziekte, ongeval, opname in het ziekenhuis of verpleeginrichting.
- e. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid vijf dagen per jaar scholingsverlof op te nemen. Over het opnemen van deze scholingsverlofdagen dient in het belang van de bedrijfsomstandigheden, vooraf overleg plaats te vinden tussen de werkgever en de vakorganisatie.

## Artikel 26

### **Vakantie vaste werknemers**

1. Vaste werknemers, ten aanzien van wie gedurende het gehele contractjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het contractjaar recht op:
  - a. voorzover het werknemers betreft, die op 1 november van het contractjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt: 28 vakantiedagen, waarvan 17 dagen aaneengesloten.
  - b. oudere werknemers: 25 vakantiedagen, waarvan 15 dagen aaneengesloten.  
Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15, lid 2, onder c en d, in mindering gebracht.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. a. Werknemers met een dienstverband van tenminste 25 jaar bij eenzelfde onderneming hebben gedurende het vakantiejaar recht op een extra vakantiedag.  
b. Werknemers van 50 jaar en ouder krijgen een vakantiedag extra. Indien deze bepaling samenvalt met hetgeen bepaald in lid 2a, dan vervalt dit recht<sup>1)</sup>.
3. De vakantiedagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, waarbij in acht moet worden genomen, dat de niet als snipperdagen aan te merken vakantiedagen tussen 1 mei en 1 oktober achtereenvolgens zullen moeten worden genoten. Deze dagen kunnen niet worden opgenomen in perioden, waarin het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
5. Vaste werknemers hebben aanspraak op een vakantietoeslag.
6. De vaste werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van  $8\frac{1}{3}$  procent van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever zou zijn gekomen gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk en vakantietoeslag. De minimum-vakantietoeslag bedraagt vanaf 1 januari 1994<sup>2)</sup> f 2.823,10.  
Voor jeugdige werknemers gelden de volgende minima:  
20 jaar (88,5 procent) f 2.498,45  
19 jaar (80,0 procent) f 2.258,50  
18 jaar (71,0 procent) f 2.004,40  
17 jaar (61,0 procent) f 1.722,10  
16 jaar (53,0 procent) f 1.496,25.

Artikel 27

**Vakantie seizoenarbeiders en losse werknemers**

1. Seizoenarbeiders en losse werknemers hebben op dezelfde wijze als de vaste werknemers gedurende het contractjaar recht op vakantie, doch zonder behoud van loon. Aan losse werknemers vindt over

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen:

Voor de berekening van de lengte van het dienstverband wordt verwezen naar artikel 34 lid 2 en 3.

<sup>2)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

5 mei of de 5 mei vervangende vrije dag doorbetaling van loon plaats.

Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 15 lid 2, onder c en d in mindering gebracht.

2. Er bestaat een Vacantiefonds voor de Landbouw<sup>1)</sup>, dan ten doel heeft ter zake van deze loonderving, ter zake van loonderving op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15 lid 2, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken.
3. De werkgever is gehouden aan seizoenarbeiders en losse werknemers bij de wekelijkse loonbetaling en bij de in artikel 29, lid 1a en 1b bedoelde betalingsverplichtingen tijdens ziekte vakantiebonnen te verstrekken.
4. De waarden van de krachtens lid 3 te verstrekken vakantiebonnen zijn gelijk aan 24,5 procent van het voor de betrokkene geldende brutoloon.  
In bijlage I zijn de vakantiebonwaarden vermeld op basis van de in artikel 10 lid 1 vermelde tijdlonen. Voorzover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het in de vorige zin bedoelde tijdloon, moeten hogere vakantiebonwaarden worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit eigen loon overeenkomstig de in de eerste zin bedoelde berekeningswijze.  
De waarde van de vakantiebonnen over de in artikel 29, lid 1a en 1b bedoelde betalingen tijdens ziekte is in afwijking van het hiervoor bepaalde met ingang van de zevende maand 8,25 procent.
5. Voor berekening van het aan vakantiebonnen verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van 1 tot en met 49 cent afronding naar beneden en voor bedragen van 50 tot en met 99 cent afronding naar boven plaats tot een veelvoud van een gulden.
6. Aan de werknemer, die over de week waarover het loon wordt uitgekeerd, volgens de bepalingen dezer cao recht heeft op minder dan vijf dagen loon, worden vakantiebonnen verstrekt tot zodanige waarde, dat voor iedere dag – ook voor zaterdag – 1/5 deel der krachtens lid 3 te verstrekken waarde wordt gegeven.
7. Als dag voor de toepassing van het bepaalde in het vorige lid wordt aangemerkt de dag, waarop tenminste de helft van het daarvoor vastgestelde aantal werkuren is gewerkt of bij niet werken recht op doorbetaling van loon bestaat.
8. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle

---

<sup>1)</sup> Zie bijlage XII en XIII.



**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het 2e lid genoemde fonds op hen worden gelegd.

De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken.

9. Het bepaalde in artikel 26 lid 3, is eveneens van toepassing op seizoenarbeiders en losse werknemers.

Artikel 27A

**Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband**

Losse werknemers met een dienstverband van ten minste 25 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op een extra vakantiedag met doorbetaling van loon, welk loon niet is opgenomen in de op grond van artikel 27 aan deze werknemers te verstrekken vakantiebonnen.

REGELING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 28

**Algemene bepalingen**

1. Onder tijdloon wordt in het volgende artikel verstaan het voor de betrokken werknemer geldende tijdloon met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.
2. De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in het volgende artikel van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 28A

**Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. Ziekmelding.  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan op maandag t/m vrijdag voor 09.00 uur in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.

2. Geneeskundige hulp invoepen.  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
3. Verplichting om thuis te blijven.
  - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst heeft plaatsgehad.
  - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
    - 's morgens tot 10.00 uur;
    - 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
  - c. Indien de ongeschiktheid langer dan twee weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de Arbodienst anders wordt bepaald.
  - d. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts, de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
  - e. De Arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
4. Controle mogelijk maken.
  - a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst, c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn, of er zorg voor te dragen, dat de Arbodienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
  - b. Indien de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
5. Verblijf in het buitenland.
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de Arbodienst nodig.
  - b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Verplichting om op het spreekuur te verschijnen.
  - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat, geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst.
  - b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen, deelt hij dit onmiddellijk mee aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van verhindering.
  - c. In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.
7. Hervatten bij hersteld.
  - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
  - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
  - c. Op de werknemer, die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
8. Niet hervatten ondanks hersteld verklaring.
  - a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de Arbodienst.
  - b. Indien de werknemer bedoeld onder a. verhinderd is op het spreekuur van de Arbodienst te verschijnen, deelt hij dit onmiddellijk mee aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van verhindering.
  - c. In het geval bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 29

### Aanvulling op ziekengeld en WAO-uitkering<sup>1)</sup>

Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de ZW of naar een percentage 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 1638c lid 1 en 9 van het Burgerlijk Wetboek, 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 aan te vullen gedurende:
    - het eerste jaar van de WAO-uitkering tot 100 procent van het tijdloon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken;
    - het tweede jaar van de WAO-uitkering tot 90 procent van het tijdloon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.Voor de vaststelling van het tijdloon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de ZW voortvloeit uit het Dagloonbesluit ZW – BV TAB, risicogroep Agrarische Bedrijven.
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 tijdloon, als volgt:

Arbeidsongeschiktheid van	1e WAO-jaar	2e WAO-jaar
15 tot 25 procent	14/70-ste deel	90% van 14/70-ste deel
25 tot 35 procent	21/70-ste deel	90% van 21/70-ste deel
35 tot 45 procent	28/70-ste deel	90% van 28/70-ste deel
45 tot 55 procent	35/70-ste deel	90% van 35/70-ste deel
55 tot 65 procent	42/70-ste deel	90% van 42/70-ste deel
65 tot 100 procent	50, 75/70-ste deel	90% van 50, 75/70-ste deel

<sup>1)</sup> Noot van partijen:

Er bestaat een regeling voor aanvulling van de WAO-uitkering van ouderen onder bepaalde voorwaarden. Deze regeling is opgenomen in een afzonderlijke cao. In bijlage VI is een korte samenvatting van deze regeling vermeld.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of een WAO-uitkering krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin deelneming is bedongen bij, of voortvloeit uit, de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, in geval 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 voorzover 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 ZW- en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de ZW- en/of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de ZW- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de ZW- 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 tijdloon, 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 vermelde 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. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voorzover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige volzin bedoeld, ten belope van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkge-

ver echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de loondoorbetalingen en aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend indien en voorzover de werkgever van derde(n) schadevergoeding ontvangt.

#### Artikel 29A

##### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon gedurende de periode dat zij recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van de bedrijfsvereniging uit hoofde van de Ziektewet.
2. De termijn gedurende welke het recht op dit verlof bestaat, belooft in totaal tenminste zestien weken.
3. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt in ieder geval aan vier weken voorafgaande aan deze datum.

#### Artikel 31

##### **Onwerkbaar weer en onderbreking werkzaamheden**

1. Indien ten gevolge van zeer abnormale weersomstandigheden het werk geen doorgang kan vinden, is de bedrijfsvereniging (GUO) bevoegd om, conform artikel 18 van de WW, te beoordelen of en zo ja, voor welke periode als gevolg van deze omstandigheden, de werkzaamheden kunnen worden onderbroken.
2. De werkgever is verplicht gedurende deze periode het volledige loon door te betalen, ongeacht de tijdsduur.
3. De werknemer is gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten. Indien de werknemer weigert de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden te verrichten, vervallen de in de overige leden aan de werkgever opgelegde verplichtingen.
4. Als een werknemer tijdens de onderbreking wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, ten minste het voor deze werknemer

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

geldende loon betaald, ook wanneer die werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen.

5. Wanneer ten gevolge van hetgeen bepaald in lid 1 het werk geen doorgang kan vinden, kan – met in achtneming van de wettelijke bepalingen – werktijdverkorting worden aangevraagd. Gedurende deze periode is de werkgever gehouden aan hetgeen bepaald is in lid 6.
6. Wanneer aan een werknemer een WW-uitkering wordt verstrekt, betaalt de werkgever een aanvulling op de WW-uitkering tot het nettoloon dat bij werken zou zijn ontvangen.  
Voor de vaststelling van deze aanvulling door de werkgever wordt onder de WW-uitkering mede begrepen het deel van de uitkering dat door de Bedrijfsvereniging wordt ingehouden in verband met toegepaste sancties op grond van artikel 27 van de Werkloosheidswet.
7. Tijdens een onderbrekingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een dienstverband van toepassing. Indien en voorzover een opzegtermijn samenvalt met onderbrekingsdagen, betaalt de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige loon.
8. De onderbrekingsmogelijkheid geldt niet voor werknemers die in de twaalf maanden voorafgaand aan hun onderbreking niet ten minste zestien weken in dienstverband hebben gestaan, waaronder de week onmiddellijk voorafgaand aan hun onderbreking in het lopende dienstverband.

Artikel 31A

**Onderbreking ten gevolge van overmacht**

Bij ernstige stagnatie in het bedrijf in omstandigheden van overmacht kunnen de werkzaamheden zonder behoud van het loon worden onderbroken.

Zulks in afwijking van artikel 1638d BW gaat de onderbreking bij stillegging van de werkzaamheden op een werkdag van maandag tot en met woensdag in op de tweede dag volgend op de dag der stillegging. Bij stillegging van de werkzaamheden op donderdag gaat de onderbreking in op de daaropvolgende maandag. Indien de werkzaamheden op vrijdag, dan wel op zaterdag worden stilgelegd, gaat de onderbreking in op de daaropvolgende dinsdag.

## BEËINDIGING DIENSTBETREKKING

### Artikel 32

#### **Opzeggingstermijn vaste werknemers**

1. Opzegging van een vast dienstverband ter beëindiging na een eerste periode van twaalf maanden mag uitsluitend geschieden tegen het einde van een betalingsperiode.
2. Voor opzegging van een vast dienstverband dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
  - a. twee maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
  - b. drie maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
  - c. vier maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.
3. Voor de opzegging van een dienstverband dient de werknemer een termijn van twee maanden in acht te nemen.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde treedt in de plaats van artikel 1639j van het Burgerlijk Wetboek.
5. De werkgever mag niet opzeggen tijdens arbeidsongeschiktheid van de vaste werknemer wegens ziekte of ongeval, tenzij deze ongeschiktheid twee jaren heeft geduurd. Het in dit lid bepaalde treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 1639h, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.
6. De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen aan het GAB te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.

### Artikel 33

#### **Opzegging seizoenarbeiders**

1. Het dienstverband van seizoenarbeiders eindigt bij de afloop van de droogcampagne, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één week en het bepaalde in lid 2 van dit artikel.  
Wanneer een seizoenarbeider binnen 31 dagen na beëindiging van zijn dienstverband opnieuw voor dezelfde werkgever voor een bepaalde tijd van ten hoogste twee weken in dienst wordt genomen, behoeft voor de beëindiging van laatstbedoeld dienstverband geen opzeggingstermijn in acht genomen te worden.
3. De werkgever mag niet opzeggen tijdens arbeidsongeschiktheid van de seizoenarbeider wegens ziekte of ongeval, tenzij intussen de droogcampagne, waarvoor de werknemer was aangenomen, afloopt.



**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Het in lid 3 bepaalde treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 1639h, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 34

**Opzeggingstermijn losse werknemers**

1. Behoudens het bepaalde in de volgende leden geldt voor en tegenover de losse werknemer, wiens arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd, een opzeggingstermijn van ten minste een week.
2. Voor en tegenover de losse werknemer van 50 jaar en ouder, wiens arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en wiens dienstbetrekking tenminste één jaar heeft geduurd, geldt een opzeggingstermijn van drie weken.  
Heeft het dienstverband vier jaar of langer geduurd dan dient, in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde, de werkgever een opzeggingstermijn in acht te nemen van zoveel weken als de dienstbetrekking jaren heeft geduurd met een maximum van zes weken. Voor de berekening van de lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de periodes van werkloosheid die direct aansluiten op en direct gevolgd worden door een dienstverband bij dezelfde werkgever.
3. Ten aanzien van de losse werknemer van 23 jaar en ouder doch jonger dan 50 jaar, wiens arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd, bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzeggingstermijn voor de werkgever ten hoogste zes weken en voor de werknemer ten hoogste drie weken zal bedragen.  
Voor de berekening van de duur der opzeggingstermijn zullen de jaren, welke de werknemer eventueel tevoren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht, niet meetellen.  
Voor de berekening van de lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de periodes van werkloosheid die direct aansluiten op en direct gevolgd worden door een dienstverband bij dezelfde werkgever.

4. Voor losse werknemers, die voor een bepaald werk of bepaalde tijd worden aangenomen, eindigt de dienstbetrekking zonder opzegging van rechtswege, wanneer het bepaalde werk is voltooid of de bepaalde tijd is verstreken.
5. Indien een voor een bepaalde tijd overeengekomen dienstverband, zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt geacht, dat het dienstverband telkens opnieuw voor eenzelfde tijd is aangegaan en is een opzeggingstermijn van tenminste één week vereist.
6. De werkgever mag niet opzeggen tijdens arbeidsongeschiktheid van de losse werknemer, aangenomen voor een onbepaalde tijd, wegens ziekte of ongeval, tenzij intussen de droogcampagne afloopt.
7. Het in lid 6 bepaalde treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 1639h lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.
8. Het in de vorige leden bepaalde is van toepassing voor zover dit niet in strijd is met het bepaalde in artikel 35.

#### Artikel 35

#### **Omzetting dienstverband**

1. Omzetting van een vast dienstverband zoals omschreven in artikel 5 onder a-1e, artikel 47-1e en artikel 51-1e, in een los dienstverband zoals omschreven in artikel 5 onder a-3e, artikel 47-2e en artikel 51-2e, is mogelijk indien de betrokken werknemer en werkgever dit overeenkomen, beiden zich verplichten tot hetgeen dienaangaande uit deze cao voortvloeit, deze overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan en de werkgever uiterlijk op de dag waarop de omzetting ingaat de betrokken bedrijfsvereniging van de omzetting op de hoogte stelt.
2. Gedurende de eerste twaalf maanden van een vast dienstverband is omzetting zoals in lid 1 omschreven, niet mogelijk.
3. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden dienstverbanden tussen dezelfde werkgever en werknemer welke elkander met een tussenpoos van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te zijn.
4. a. Gedurende de eerste vier maanden na de omzetting kan er voor de betreffende werknemer geen gebruik gemaakt worden van de in artikel 31, of 31A genoemde onderbrekingsmogelijkheid. Evenmin kan in de eerste vier maanden na de omzetting het dienstverband beëindigd worden behoudens om een dringende aan de wederpartij onverwijld meegeedeelde reden.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. Gedurende de eerste vier maanden na de omzetting blijft de in artikel 31A lid 1 opgenomen doorbetalingsverplichting ten opzichte van vaste werknemers noch ten opzichte van de betreffende werknemer van kracht.
5. Bij de omzetting wordt het loon van de werknemer verhoogd met het verschil in het werknemersdeel in de WW-premie voor vaste en losse werknemers bij de BV TAB (4,97 procent per 1 januari 1996).
6. Van dit artikel afwijkende afspraken zijn nietig.

Artikel 35A

**Opzeggingstermijn losse werknemers**

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het desbetreffende dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
  1. Er heeft gedurende minstens zes maanden een los dienstverband bestaan.
  2. Naast het dienstverband genoemd onder 1 heeft er in de 36 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van laatstgenoemd dienstverband met dezelfde werknemer gedurende eveneens tenminste tweemaal zes maanden een dienstverband bestaan.
  3. Voor de berekening van de duur van het dienstverband onder 1 en 2 worden perioden die de werknemer via een uitzendbureau bij deze werkgever werkte, meegeteld. Dit artikel treedt zonder terugwerkende kracht in op 1 juli 1993.
  4. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
  5. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
  6. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening in

een door hem verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een andersluidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

#### Artikel 36

##### **Dag, waartegen opgezegd moet worden**

1. Voor de opzegging, bedoeld in de artikelen 33 en 34, komt als de dag, waartegen moet worden opgezegd, slechts de zaterdag in aanmerking.
2. Indien deze zou vallen op een officiële feest- of gedenkdag, als bedoeld in artikel 15 lid 2, moet worden opgezegd tegen de voorafgaande werkdag.

#### Artikel 37

##### **Ontslagbewijs**

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

#### Artikel 38

##### **Militaire dienst**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639h lid 5, BW, zal de werkgever de dienstbetrekking met een losse werknemer ook mogen opzeggen gedurende de tijd, dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij een verplichting naleeft hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.  
Opzegging zal echter niet kunnen geschieden op grond van de omstandigheid, dat de losse werknemer de hoedanigheid van een bij of krachtens de wet met een noodwachter gelijkgestelde bezit of zal verkrijgen, dan wel ten gevolge van zijn inlijving als zodanig niet langer in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten.
2. Zowel de vaste werknemer, de seizoenarbeider als de losse werknemer, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van de in de eerste alinea van het vorige lid bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is gehouden de werkgever zo spoedig mogelijk te verwittigen

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

van de datum van zijn terugkeer en verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na een eerste oefening binnen veertien dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen drie dagen nadat de gelegenheid voor hem ontstaat bij de werkgever aan te melden.

Artikel 39

**Fusie, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging**

- b. In het bijzonder voornemens tot wijziging van de structuur binnen de onderneming, uitbreiding of plannen tot technische veranderingen in de onderneming zullen in ieder geval met het vaste personeel worden besproken.

Artikel 40

**Vacaturemelding**

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Gewestelijk Arbeidsbureau. Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het Gewestelijk Arbeidsbureau is voorzien, zal de werkgever hiervan aan het Gewestelijk Arbeidsbureau mededeling doen.

Artikel 40A

**Sollicitaties**

1. Bij de voorziening in vacatures zal de werkgever aan de reeds bij hem in dienst zijnde of in dienst geweest zijnde werknemers die naar de desbetreffende functies hebben gesolliciteerd de voorrang geven, mits de werknemers geschikt zijn voor de desbetreffende functie.
2. De werkgever geeft de vaste werknemer waarvan het dienstverband door opzegging van de zijde van de werkgever wordt beëindigd, vrijaf met behoud van loon ingeval van sollicitaties bij derden. Aan de werkgever zal desgevraagd een schriftelijke verklaring worden verstrekt, waaruit blijkt dat de werknemer op de desbetreffende uren een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

#### Artikel 41

##### **Uitzendbureaus**

- a. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de ondernemer slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
- b. Uitzendkrachten, aangetrokken via uitzendbureaus, dienen te worden betaald op het niveau van de geldende cao voor de Groenvoedergerijen en wel op basis van de verrichte functie<sup>1)</sup>.

#### Artikel 42

##### **Vervroegde uittreding**

Er is een aparte collectieve arbeidsovereenkomst voor vervroegde uittreding.

#### Artikel 43

##### **Anti-discriminatie**

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.

#### Artikel 44

##### **Ongewenste omgangsvormen**

1. a. De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid, dat het voorkomen van ongewenste omgangsvormen in de werkorganisatie bestrijdt.
- b. Van ongewenste omgangsvormen is sprake, indien:
  - een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan; en/of
  - in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene duidelijk laat

<sup>1)</sup> Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor de uitzendkrachten.

**Groenvoederrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.

2. Een werknemer, die ongewenst gedrag heeft ondergaan, kan daarover een klacht indienen bij het Centraal Meldpunt Ongewenste Omgangsvormen. De klacht kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingediend.
3. De wijze waarop klachten over ongewenste omgangsvormen behandeld worden is vastgelegd in de in artikel 44A vermelde procedure.

Artikel 44A

**Klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen op de werkplek**

1. Partijen bij de cao richten een Centraal Meldpunt Ongewenste Omgangsvormen op; in het vervolg Centraal Meldpunt geheten. Het Centraal Meldpunt is ondergebracht bij de Vereniging van Nederlandse Groenvoederrogerijen, Postbus 31, 4410 AA Rilland, telefoon 0113-552164.
2. Het Centraal Meldpunt heeft als taak: de opvang, begeleiding en bemiddeling van klachten van werknemers over ongewenste omgangsvormen.
3. De behandeling van klachten, zoals onder lid 2 bedoeld, wordt opgedragen aan een vertrouwenspersoon. Deze functionaris zal, gelet op de aard van de problematiek, bij voorkeur een vrouw moeten zijn.
4. De vertrouwenspersoon kan zich bij de uitoefening van haar functie laten bijstaan door deskundigen, waarbij gedacht kan worden aan een arts of maatschappelijk werker.
5. Indien bemiddeling niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kan de werknemer een formele, schriftelijk gemotiveerde klacht indienen bij een door cao-partijen in te stellen ad-hoc commissie Ongewenste Omgangsvormen.  
De klacht moet tegen de werkgever, waarbij de werknemer in dienst is, gericht zijn, omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de inrichting van de werkorganisatie en voor de zorgvuldige behandeling van klachten binnen de onderneming. Bij het opstellen van een schriftelijke klacht kan de werknemer zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon.

6. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen bestaat uit één vertegenwoordiger van werkgeverszijde en één vertegenwoordiger van werknemerszijde.
7. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen behandelt klachten, vanwege de aard van de problematiek, vertrouwelijk. De Commissie vraagt om een schriftelijk advies en verslag van de bevindingen van de vertrouwenspersoon. Tevens kan de Commissie partijen horen, alsmede de vertrouwenspersoon en deskundigen (bijvoorbeeld arts of maatschappelijk werker).  
De werknemer kan zich in dat geval laten bijstaan door een door haar/hem aangewezen derde persoon (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon).
8. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen doet bindend uitspraak over een ingediende klacht. Tegen deze uitspraak kan door partijen beroep worden aangetekend bij de burgerlijk rechter.

#### Artikel 45A

#### **EHBO**

Partijen bij deze cao zijn van mening dat het per bedrijf nodig is een EHBO-voorziening te hebben. Twee werknemers per bedrijf kunnen daarvoor een cursus volgen. De werkgever betaalt de cursuskosten. Bij het behalen van het diploma ontvangt de werknemer f 250,00. Bij het behalen van het herhalingsdiploma ontvangt de werknemer f 50,00. De werkgever schept mogelijkheden binnen het rooster om de cursus buiten werktijd te kunnen volgen.

#### Artikel 46

#### **Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
  - werknemers jonger dan 50 jaar: eenmaal per drie jaar;
  - werknemers ouder dan 50 jaar: jaarlijks.Dit onderzoek geschiedt buiten werktijd.
2. Het onderzoek genoemd in lid 1 wordt uitgevoerd door de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) of door een erkende Bedrijfsgeneeskundige dienst (BGD).



**B. ARBEIDSVORWAARDEN VOOR HET TECHNISCH  
PERSONEEL**

Artikel 47

**Begripsbepalingen met betrekking tot de onderscheiding der  
werknemers**

Onder „technisch personeel” worden verstaan, werknemers, die belast zijn met het onderhoud en de nieuwbouw van gereedschappen, materialen, installaties en gebouwen ten behoeve van een optimale bedrijfsproductie.

Het technisch personeel wordt voor de toepassing van deze cao onderscheiden in:

- 1e. vaste werknemers: zijnde werknemers met en door wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, hetzij met een volledige, hetzij met een onvolledige werkweek, met dien verstande dat er gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband geen opzegging mag plaatsvinden;
- 2e. losse werknemers, zijnde werknemers, met en door wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaald werk of een bepaalde tijd, dan wel voor onbepaalde tijd doch niet behorend tot onder 1e genoemde vaste werknemers.

Artikel 48

**Toepasselijke bepalingen**

Op het technisch personeel zijn voorts van overeenkomstige toepassing de bepalingen opgenomen in deel A van deze cao, met uitzondering van de in artikel 49 genoemde artikelen.

Artikel 49

**Niet-toepasselijke bepalingen**

Niet van toepassing is het bepaalde in de navolgende artikelen en gedeelten van artikelen:

- artikel 5 (begripsbepalingen en onderscheidingen);
- artikel 6 onder a (begrip basisloon)
- artikel 8 lid 3 (inhoud schriftelijke overeenkomst);
- artikel 9 (normale arbeidstijd);
- artikel 10 (basisloon);
- artikelen 11 t/m 14 (toeslagen en akkoordloon);

artikel 27 (vakantie losse werknemers);  
artikel 33 (opzeggingstermijn seizoenarbeiders);  
alsmede de bepalingen opgenomen in deel C van deze cao.

#### Artikel 50

##### **Vakantie losse werknemers**

Losse werknemers hebben aanspraak op vakantie en vakantietoeslag naar verhouding van de duur van hun dienstverband op dezelfde basis als bepaald in artikel 26 leden 1, 4 en 5 voor het vaste drogerijpersoneel. Artikel 26 leden 2 en 3 zijn van overeenkomstige toepassing.

#### **C. ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL**

#### Artikel 51

##### **Begripsbepaling met betrekking tot onderscheiding der werknemers**

Onder „administratief personeel” worden verstaan werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak belast zijn met werkzaamheden van administratieve aard, het bedrijf betreffende.

Het administratief personeel wordt voor de toepassing van deze cao onderscheiden in:

- 1e. werknemers in vaste dienst: zijnde werknemers met en door wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, hetzij met een volledige, hetzij met een onvolledige werkweek, met dien verstande, dat er gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband geen opzegging mag plaatsvinden.
- 2e. werknemers in tijdelijke dienst, zijnde werknemers met en door wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaald werk of een bepaalde tijd, dan wel voor onbepaalde tijd, doch niet behoren tot de onder 1e genoemde werknemers in vaste dienst.

#### Artikel 52

##### **Toepasselijke bepalingen**

Op het administratief personeel zijn voorts van overeenkomstige toepassing de bepalingen opgenomen in deel A van deze cao, met uitzondering van de in artikel 53 genoemde artikelen.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 53

**Niet-toepasselijke bepalingen**

Niet van toepassing is het bepaalde in de navolgende artikelen en gedeelten van artikelen:

artikel 5 (begripsbepalingen en onderscheidingen);  
artikel 6 onder a (begrip basisloon);  
artikel 8 lid 3 (inhoud schriftelijke overeenkomst);  
artikel 9 (normale arbeidstijd);  
artikelen 10 t/m 14 (basisloon, toeslagen en akkoordloon);  
artikel 16 (overschrijding arbeidstijd);  
artikel 17 (overwerkloon);  
artikel 18 (stillegging werkzaamheden);  
artikel 19 (andere passende arbeid);  
artikel 18 t/m 22 (vergoedingen);  
artikel 27 (vakanties losse werknemers);  
artikel 31 en 31A (onderbreking);  
artikelen 33 en 34 (opzeggingstermijn seizoenarbeiders en losse werknemers);  
artikel 36 (dag, waartegen opgezegd moet worden);  
alsmede de bepalingen opgenomen in deel B van deze cao.

Artikel 54

**Vakantie werknemers in tijdelijke dienst**

Het bepaalde bij artikel 26 is, naar rato van de duur van het dienstverband, mede van overeenkomstige toepassing op de werknemers in tijdelijke dienst.

## BIJLAGE I

### A. Vakantiebonwaarden per 1 januari 1996<sup>1)</sup>

---

16 jaar	98,00
17 jaar	113,00
18 jaar	132,00
19 jaar	149,00
20 jaar	167,00
21 jaar e.o. met:	
0 functie jaren	186,00
1 functie jaar	189,00
2 functie jaren	192,00
3 functie jaren	195,00
4 functie jaren	198,00
Aanloopschaal	
Werknemers van 21 jaar en ouder, in dienst getreden na 1 januari 1996:	
0 functie jaren	145,00
1 functie jaar	163,00
2 functie jaren	186,00

---

### A. Vakantiebonwaarden per 1 juli 1996<sup>1)</sup>

---

16 jaar:	100,00
17 jaar:	115,00
18 jaar:	133,00
19 jaar:	150,00
20 jaar:	169,00
21 jaar en ouder met:	
0 functie jaren:	188,00
1 functie jaar:	191,00
2 functie jaren:	194,00
3 functie jaren:	197,00
4 functie jaren:	200,00

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Aanloopschaal

21 jaar en ouder in dienst getreden na 1 januari 1996:

0 functiejaar:	147,00
1 functiejaar:	165,00
2 functiejaar:	188,00

---

## BIJLAGE V

### VERVROEGDE UITTREDING

De vervroegde uittreding is voor werknemers in de agrarische sectoren in aparte cao's geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door de BV TAB onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS I).

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VI

AANVULLING AAW-/WAO-UITKERING OUDERE WERKNEMERS

De regeling aanvulling AAW-/WAO-uitkering voor werknemers in de agrarische sectoren is in aparte cao's geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door de BV TAB onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS I).

## BIJLAGE VII

### AANVULLING WW-UITKERING

De regeling aanvulling WW-uitkering voor werknemers in de agrarische sectoren is in aparte cao's geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door de BV TAB onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II).

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 59-jarige of de 57-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.



**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XII

STATUTEN VOOR DE STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN  
LANDBOUW

Artikel 1

**Naam en zetel**

1. De Stichting is genaamd „Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw”.
2. Zij is gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

**Doel en middel**

De Stichting heeft ten doel aan de daarvoor bij een rechtens geldende regeling aangewezen werknemers, terzake van loonderving op vakantie-dagen en op feest- en gedenkdagen alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken, door de uitgifte van vakantiebonnen en/of vakantiecheques, welke de werkgever gehouden zijn te verstrekken aan de daarvoor bij ene rechtens geldende regeling aangewezen werknemers.

Artikel 3

**Duur**

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

Artikel 4

**Geldmiddelen**

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

1. het kapitaal, dat bij de oprichting is afgezonderd, zijnde éénhonderd gulden in contanten;
2. door werkgevers gestorte gelden voor aankoop van vakantiebonnen en/of vakantiecheques;
3. door werknemers gestorte gelden voor aankoop van opplakboekjes;
4. renten en andere opbrengsten van bezittingen van het Fonds;
5. overige middelen.

## Artikel 5

### Bestuur

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit zes leden die worden benoemd door:
  - a. het Koninklijk Nederlands Landbouw Comité;
  - b. de Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond;
  - c. de Katholieke Nederlandse Boeren- en Tuindersbond;
  - d. de Industrie- en Voedingsbond C.N.V.;
  - e. de Voedingsbond FNV;in hier toegevoegd dat de onder a tot en met d genoemde organisaties ieder één lid aanwijzen, en de onder e genoemde organisaties twee leden. De bestuursleden sub a tot en met c zijn bestuursleden van werkgeverszijde; de bestuursleden sub d en e zijn bestuursleden van werknemerszijde.
2. Het bestuur benoemt uit de bestuursleden van werkgeverszijde een werkgeversvoorzitter en uit de bestuursleden van werknemerszijde een werknemersvoorzitter, telkens voor de duur van vier jaren. Zij treden beurtelings voor de duur van een jaar op als voorzitter van het bestuur van de stichting. Bij ontstentenis of afwezigheid van de fungerende voorzitter treedt in diens plaats de andere voorzitter.
3. De organisaties, die de leden van het bestuur benoemen, benoemen ieder voor het door hen benoemde in functie zijnde lid van het bestuur een plaatsvervanger.
4. De leden van het bestuur hebben zitting voor de tijd van vier jaren. Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar.
5. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden. In de vervulling van een opengevallen bestuursplaats dient echter zo spoedig mogelijk te worden voorzien.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt;
  - a. door overlijden;
  - b. door schriftelijk bedanken;
  - c. door periodiek aftreden;
  - d. door ontslag door het bestuur;een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- aanwezige leden, met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen;
- e. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is de benoemde persoon van zijn bestuursfunctie in de stichting te ontheffen.  
Deze mededeling kan slechts worden gedaan door de instantie/organisatie die het betrokken bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6

**Vertegenwoordiging en bestuursbevoegdheid**

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te vertegenwoordigen in en buiten rechte.
2. Onverminderd de door de wet aan het voltallige bestuur terzake toegekende bevoegdheid tot vertegenwoordiging, kan de stichting vertegenwoordigd worden door twee gezamenlijk handelende bestuursleden, behoudens hun belet of ontstentenis bestaande uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter.
3. Het bestuur oefent de bevoegdheden uit, welke bij of krachtens het bepaalde in dit artikel aan dit bestuur zijn toegekend.
4. Aan het bestuur behoren:
  - a. de wijziging of aanvulling van deze statuten, alsmede de vaststelling, wijziging of aanvulling van krachtens deze statuten vastgestelde reglementen;
  - b. het verlenen van goedkeuring aan het in artikel 15 bedoelde verslag van de stichting;
  - c. andere bevoegdheden, voor zover deze bij of krachtens deze statuten aan het bestuur bepaaldelijk mochten zijn toegekend of voorbehouden.
5. In de gevallen, dat enige bij of krachtens de wet vastgestelde regeling bevoegdheden toekent aan of de medewerking vraagt van het bestuur van de stichting, treedt het bestuur op, behoudens mandaat aan de voorzitters dan wel aan de directie van het in artikel 11 bedoelde administratiekantoor.
6. Het bestuur brengt aan de hoofdbesturen van de in artikel 5, lid 1, genoemde organisaties op hun verzoek verslag uit van de stand van zaken ten aanzien van de stichting. De besluiten van het bestuur

krachtens het bepaalde in lid 4 onder a genomen, behoeven de goedkeuring van genoemde hoofdbesturen.

#### Artikel 7

##### **Vergaderingen**

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

#### Artikel 8

##### **Ministeriële vertegenwoordiging**

1. Indien door of vanwege de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten.
2. De waarnemer is gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangt alle voor bestuursleden bestemde stukken.

#### Artikel 9

##### **Besluitvorming**

1. De gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit.  
Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde, dan brengen de leden van die zijde, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, ieder een stem uit. De leden van de andere zijde brengen alsdan ieder evenveel stemmen uit als het aantal aanwezig zijnde leden van

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

de grootste zijde, gedeeld door het aantal aanwezig zijnde leden van kleinste zijde. Gedeelten van een stem worden meegeteld.

2. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, door het bestuur slechts genomen worden indien meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werkgeverszijde alsmede meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig is dan wel hun plaatsvervangers als bedoeld in artikel 5 lid 3.  
In het geval het hiervoor vereiste quorum niet aanwezig is kan na ten minste twee weken, doch uiterlijk binnen een maand in een nieuwe bestuursvergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden alsmede ongeacht of zij van werkgeverszijde of van werknemerszijde zijn, een besluit worden genomen over die voorstellen, omtrent welke wegens het ontbreken van het quorum in de eerstbedoelde vergadering geen besluit kon worden genomen.
3. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling, tenzij het bestuur anders beslist. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes.
4. Voor het tot stand komen van een besluit bij stemming is de volstreekte meerderheid vereist van de stemmen van de leden, die aan de stemming hebben deelgenomen. Bij schriftelijke stemming worden leden, die blanco briefjes of briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, voor de toepassing van het in de vorige volzin bepaalde, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen.
5. Indien bij stemming over personen door geen van de betrokkenen de volstreekte meerderheid van stemmen wordt behaald, vindt een nieuwe stemming plaats tussen de twee personen die het hoogste aantal stemmen hebben behaald. Bij het staken van de stemmen beslist in dat geval het lot.
6. Indien bij stemming over zaken de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt geacht in negatieve zin te zijn beslist.

## Artikel 10

### **Commissies**

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

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

## Artikel 11

### **Administratie**

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

## Artikel 12

### **Beheer der geldmiddelen**

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

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 13

**Belegging**

Belegging van gelden kan slechts plaats hebben in waarden genoemd in artikel 5, eerste en tweede lid der Beleggingswet (Wet van 29 december 1928, Nederlandse Staatscourant nr. 507, zoals sindsdien gewijzigd).

Artikel 14

**Boekjaar**

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

Artikel 15

**Controle en rekening en verantwoording**

1. Een door het bestuur aan te wijzen externe registeraccountant houdt toezicht op de boekhouding van de stichting.
2. Jaarlijks wordt een verslag opgemaakt, dat, na te zijn vastgesteld en goedgekeurd overeenkomstig deze statuten wordt gepubliceerd.
3. Het verslag moet bevatten:
  - a. een algemeen overzicht van de activiteiten van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. in voorkomende gevallen een verklarend overzicht van de wijzigingen, die in de statuten en/of reglementen van de stichting heeft plaatsgehad;
  - c. een algemeen overzicht van financieel beheer van de stichting.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting,
  - b. ten kantore van het administratiekantoor,
  - c. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokkene werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

## Artikel 16

### **Vergoedingen**

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

## Artikel 17

### **Statutenwijziging**

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

## Artikel 18

### **Ontbinding van de stichting**

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



**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 19

**Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen**

1. Het bestuur is bevoegd binnen de door deze statuten aangegeven grenzen een algemeen reglement en andere reglementen vast te stellen.
2. Het in het vorige lid bedoelde algemeen reglement omvat regelingen omtrent:
  - a. de wijze, waarop de verkoop van vakantiebonnen en/of vakantiecheques plaats heeft;
  - b. de toeslag, welke door werkgevers bij aankoop van vakantiebonnen en/of vakantiecheques moet worden betaald ter vergoeding van de aan het beheer en de administratie van de stichting verbonden kosten;
  - c. de wijze, waarop de inwisseling der vakantiebonnen en/of vakantiecheques geschiedt;
  - d. de data, waarbinnen de inwisseling der vakantiebonnen en/of vakantiecheques moet plaatshebben;
  - e. de wijze, waarop de afrekening met de stichting dient te geschieden;
  - f. de bevoegdheid van de in de stichting samenwerkende werknemersorganisaties om als bijdrage in de door haar te maken administratiekosten op de nominale waarde per ingeleverde bonnen een bedrag in te houden;
  - g. onderwerpen van administratieve en andere aard.
3. De reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur van de stichting ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het Kantongerecht te 's-Gravenhage.

Artikel 20

**Slotbepaling**

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

## BIJLAGE XIII

### STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

#### **Algemeen Reglement**

##### Artikel 1

1. De in omloop te brengen vakantiebonnen, welke ieder jaar typografisch zullen verschillen, hebben een door het Bestuur vast te stellen waarde, welke op de bonnen wordt aangegeven.
2. De bonnen hebben een geldigheidsduur van één jaar, samenvallend met het boekjaar.

##### Artikel 2

1. De vakantiebonnen zijn voor de werkgevers verkrijgbaar bij door het Bestuur van het Fonds aangestelde personen en/of instellingen.
2. De werkgevers betalen bij aankoop der bonnen het hierop aangegeven bedrag, vermeerderd met een door het Bestuur te bepalen toeslag ter vergoeding van de aan het beheer en de Administratie van het Fonds verbonden kosten, welke ten hoogste 3% zal bedragen.

##### Artikel 3

1. De bonnen welke de werkgever bij de wekelijkse loonbetaling aan de werknemer verstrekt, moeten door deze worden opgeplakt in een boekje.
2. Deze boekjes worden tegen een door het Bestuur vast te stellen bedrag, doch ten hoogste tegen f 0,25 per stuk, verkrijgbaar gesteld bij de plaatselijke penningmeesters der in het Fonds samenwerkende werknemersorganisaties.
3. In bijzondere, door het Bestuur te bepalen gevallen, kunnen door de Administratie van het Fonds rechtstreeks aan belanghebbenden boekjes tegen de vastgestelde prijs worden verstrekt.
4. De werknemers moeten de boekjes van hun naam en adres voorzien.

##### Artikel 4

1. De inwisseling der bonnen door de werknemers geschiedt bij de in artikel 3 lid 2 bedoelde penningmeesters op door het Bestuur nader te bepalen wijze en tijdstippen.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werknemer moet echter alle nog in zijn bezit zijnde bonnen, waarvan de geldigheidsduur is verstreken uiterlijk op 31 juli volgend op het boekjaar, waarin de bonnen geldig waren, ter inwisseling hebben aangeboden.
3. In bijzondere door het Bestuur te bepalen gevallen kan rechtstreeks bij de Administratie van het Fonds inwisseling van bonnen plaatshebben.

Artikel 5

Bonnen, welke niet in een vanwege het Fonds beschikbaar gesteld boekje zijn geplakt, worden niet ter inwisseling aangenomen.

Artikel 6

1. Het is de werkgever niet toegestaan na afloop van het boekjaar nog bonnen van verstreken boekjaren te verstrekken.
2. De werkgever moet alle nog in zijn bezit zijnde bonnen, waarvan de geldigheidsduur is verstreken, uiterlijk op 31 juli, volgend op het boekjaar, waarin de bonnen geldig waren, ter inwisseling aanbieden.
3. De aanbieding als bedoeld in lid 2 dient uitsluitend te geschieden bij de Administratie van het Fonds.
4. Bij inwisseling van bonnen wordt het voor de oude bonnen aan administratiekosten betaalde bedrag niet gerestitueerd.

Artikel 7

Gedurende het boekjaar vindt aan werkgevers geen terugbetaling plaats van door hen gekochte doch niet meer benodigde geldige bonnen. Aanbieding van deze bonnen kan, onverminderd het bepaalde in artikel 6 lid 2 tot en met 4, eerst geschieden vanaf de datum van ingang van het nieuwe boekjaar bij de Administratie van het Fonds.

Artikel 8

Het Fonds is niet verplicht bonnen van werknemers c.q. werkgevers, welke na de in artikel 4 lid 2 en artikel 6 lid 2 genoemde datum worden aangeboden te vergoeden.

#### Artikel 9

1. De penningmeesters der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties noteren bij de inlevering der bonnen naam en adres van de werknemer alsmede het aantal en de soort bonnen op door voormelde werknemers beschikbaar te stellen uitbetalingsbewijzen in tweevoud.
2. Aan de werknemer mogen door voormelde penningmeesters slechts gelden worden verstrekt indien het uitbetalingsbewijs in tweevoud door de werknemer is getekend.
3. Het aan de werknemers uit te betalen bedrag is gelijk aan de nominale waarde der ingeleverde vakantiebonnen behoudens de bevoegdheid der betreffende werknemersorganisaties om als bijdragen in de door hen te maken administratiekosten hierop een door het Bestuur van het Fonds vast te stellen bedrag in te houden, hetwelk ten hoogste 5% zal bedragen.

#### Artikel 10

1. Het eerste exemplaar der uitbetalingsbewijzen wordt door de betreffende penningmeester aan het Hoofdbestuur van zijn werknemersorganisatie toegezonden, terwijl de doorslag wordt bewaard.
2. De toezending dient te geschieden uiterlijk binnen 14 dagen na de uitbetaling.
3. De bij de penningmeesters ingeleverde bonnen moeten tegelijk met de uitbetalingsbewijzen aan het Hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisaties worden toegezonden, hetwelk na verificatie voor doorzending der bonnen aan het Bestuur van het Fonds zorgdraagt.
4. Het Bestuur van het Fonds stelt een vergoeding vast voor de onkosten, welke door de penningmeesters bij de uitvoering van hun taak ten aanzien van de inwisseling der bonnen moet worden gemaakt. Het bedrag hiervan wordt door het Bestuur met de Hoofdbesturen der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties verrekend.

#### Artikel 11

De Hoofdbesturen der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties dienen periodiek bij het Bestuur van het Fonds een aanvraag om beschikbaarstelling van gelden ter uitvoering van de in artikel 4 lid 1 omschreven taak in, waarna het Bestuur de benodigde voorschotten aan het Hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisatie doet toekomen.

**Groenvoederdrogerijen 1996/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 16 december 1996

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.