

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8813

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 16-07-1997, nr. 133

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Landbouwschap namens de Land- en Tuinbouworganisatie Nederland namens de bij hen aangesloten provinciale en gewestelijke organisaties als partij te ener zijde en mede namens de Voedingsbond FNV en de Industrie- en Voedingsbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tuinbouw, 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 schriftelijke bezwaren zijn ingediend door:

- A. de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);
- B. Buruma Maris namens de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU);

dat deze bezwaren als volgt zijn samen te vatten:

Ad A. Het bezwaar richt zich tegen artikel 20 lid 1 en 2 van onderhavige CAO, omdat de strekking van de betreffende bepalingen (in onderlinge samenhang bezien) er op neerkomt dat werknemers – zo de omstandigheden naar het enkele oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven – verplicht kunnen worden gesteld tot het verrichten van arbeid op zondag.

Volgens bezwaarde hanteert de Arbeidstijdenwet (ATW) als uitgangspunt dat de zondag een collectieve vrije dag is en arbeid in beginsel op die dag verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan in twee situaties van dit verbod worden afgeweken. In beide situaties gaat het om een dubbele eis waaraan moet worden voldaan om op zondag arbeid te verrichten. Volgens bezwaarde wordt in artikel 20 van de CAO aan deze dubbele eis niet voldaan.

Bezwaarde verzoekt derhalve niet over te gaan tot algemeen verbindendverklaring van de CAO, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en ook strijdig is met het algemeen belang. Mocht de CAO toch algemeen verbindend worden verklaard dan is bezwaarde van oordeel dat artikel 20 lid 2 sub b buiten de algemeen verbindendverklaring behoort te blijven.

Ad B. Het bezwaar richt zich op artikel 55jo artikel 4 van onderhavige CAO. In artikel 55 lid 3 is bepaald dat de bepalingen met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen uit de CAO van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten, terwijl in artikel 4 is bepaald dat beloning op grond van de aanloopschaal o.a. niet van toepassing is op uitzendkrachten. Bezwaarde voert aan dat bij inleners-cao slechts kan worden bepaald dat „hun” bepalingen omtrent lonen en vergoedingen van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten. Bezwaarde stelt dat nu uitzendkrachten voor de toepassing van de aanloopschaal zijn uitgesloten, de uitzendkrachten die voldoen aan de criteria van de aanloopschaal gehonoreerd dienen te worden conform de beloning in de CAO-uitzendkrachten. Indien echter met betreffende bepalingen wordt bedoeld dat uitzendkrachten die aan de omschrijving van de onder de aanloopschaal vallende werknemers voldoen gehonoreerd dienen te worden volgens de eerstvolgende klasse na de aanloopschaal, dan wordt bezwaar gemaakt tegen algemeen verbindendverklaring van artikel 4 van de CAO, omdat in die situatie uitzendkrachten hoger beloond zouden worden dan „eigen werknemers”.

Overwegende dienaangaande,

dat naar aanleiding van deze bezwaarschriften het volgende kan worden opgemerkt:

Ad A. Artikel 20 lid 1 en 2 van de CAO laat artikel 5:4 van de ATW onverlet. Indien verwerk op zondag zal plaatsvinden dient de werkgever zich naast de bepalingen van artikel 20 van de CAO te houden aan het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW. Dit betekent dat indien de bedrijfssomstandigheden het noodzakelijk maken om op zondag arbeid te verrichten, de werkgever daartoe overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan, bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. Er is derhalve geen sprake van strijdigheid met het bepaalde in de ATW.

## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Ad B. In verband met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is de regeling voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vastgesteld (TBA). Artikel 6 van deze regeling heeft betrekking op de lonen en overige vergoedingen van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Hierin is bepaald dat het uitzendbureau aan de uitzendkrachten overeenkomstige lonen en vergoedingen moet toekennen als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende onderneming. Dit geldt niet indien er op de onderneming die de arbeidskrachten ter beschikking stelt een CAO van toepassing is. Voor de beloning van uitzendkrachten gelden dan de lonen en overige vergoedingen zoals vastgelegd in de CAO van de uitzendonderneming. Veelal zal dit de (avv'de) CAO voor de uitzendkrachten zijn. In deze CAO voor de uitzendkrachten is voorts in artikel 15 bepaald dat in het geval de CAO van de inlenende onderneming bepalingen bevat betreffende lonen en overige vergoedingen, deze worden toegekend, voor zover deze door partijen bij de desbetreffende CAO ter kennis zijn gebracht van de SMU. In onderhavige CAO is in artikel 55 jo artikel 4 bepaald dat de lonen en overige vergoedingen van toepassing zijn op de uitzendkrachten, behalve voor wat de aanloopschaal betreft. Dit betekent dat uitzendkrachten in de tuinbouwsector die voldoen aan de criteria van de aanloopschaal beloofd dienen te worden op grond van de CAO voor de uitzendkrachten, aangezien deze uitzendkrachten voor wat de beloning betreft van de tuinbouw-CAO zijn uitgesloten, en zij niet aan de criteria van de eerstvolgende klasse na de aanloopschaal voldoen. Er is derhalve geen beloningsverschil tussen de desbetreffende uitzendkrachten en de vaste werknemers.

Overwegende tenslotte dat de bezwaarschriften namens de Reformatorisch Maatschappelijke Unie en de Algemene Bond Uitzendondernemingen algemeen verbindendverklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen niet in de weg staan;

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;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 september 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tuinbouw 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:

## HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1

#### Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
  - 1e „Tuinbouwonderneming”: een onderneming waarin de groenteteelt, de plantenteelt, de bloemeteelt, de potplantenteelt, de fruitteelt, de kruidenteelt, de aardbeienplantenteelt, of buiten Noord- en Zuid-Holland de bloembollenteelt, hetzij een combinatie van deze, uitsluitend of in hoofdzaak worden uitgeoefend, een en ander onverminderd het bepaalde in lid 2;
  - 2e „Tuinbouwwerkzaamheden”: werkzaamheden, welke in een tuinbouwonderneming plegen te worden verricht;
  - 3e „Werkgevers”: zij die tuinbouwwerkzaamheden al dan niet in een tuinbouwonderneming doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere cao geldt;
  - 4e „Werknemers”:
    - a. zij, die bij een werkgever krachtens overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, uitsluitend of in hoofdzaak voor het verrichten van tuinbouwwerkzaamheden met inbegrip van de genen die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen, tenzij op grond van lid 2 een andere cao op de arbeidsverhouding van toepassing is;<sup>2)</sup>
    - b. zij, die anders dan op de voet van het bepaalde onder a, bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, voor zover krachtens een bepaling, als bedoeld in lid 2, deze cao op de arbeidsverhouding van toepassing is;
  - 5e „Cao-jaar”: een periode van 12 maanden, lopende van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend.<sup>\*)</sup>
  - 6e „Cao-loon”: het bedrag als vermeld in de loonschalen danwel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functieklasse en functiejaar.

<sup>\*)</sup> Bedoeld wordt de periode van 1 oktober 1996 tot en met 30 september 1997.

## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 7e „Feitelijk loon”: het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.
- 8e „Maandloon”: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en vervolgens gedeeld door 12.
- 9e „Uurloon”: 1/38 deel van het feitelijke loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijke loon per maand.
2. Indien een werknemer in een onderneming ook andere dan tuinbouw-werkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze cao, hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende cao.

#### Artikel 2

#### **Dienstverband**

Werknemers kunnen een vast of een los dienstverband hebben. De arbeidsovereenkomsten met zowel vaste als losse werknemers moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.
- Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:
- voor de volledige werkweek;
  - in deeltijd met een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
    - een werktijd van tenminste 3 aaneengesloten uren per dag op de dag(en) waarop er gewerkt wordt,
    - een minimum aantal te werken uren van zes per week,
    - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, van de aantallen uren en van de tijdstippen van de te werken uren,
  - in deeltijd met een arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
    - een werktijd van minimaal drie uren per dag op de dag(en) waarop er gewerkt wordt;
    - een minimum aantal te werken uren van zes per week,
    - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van het aantal per week overeengekomen uren, en van de dag of dagen dat er gewerkt kan worden, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal één

week van tevoren de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, bepalen.

Voor de groep vaste deeltijdwerkers onder c. vindt de loonbetaling over feest- en vakantiedagen, en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiebonnen, overeenkomstig artikel 43.<sup>4)</sup>

2. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan.  
Voor losse werknemers vindt de loonbetaling over feest- en vakantiedagen, en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiebonnen, overeenkomstig artikel 43.
3. Voor de omzetting van dienstverbanden die niet voldoen aan het bepaalde in de leden 1 of 2 wordt verwezen naar artikel 14.

### Artikel 3

#### **Leeftijd**

1. Onder volwassen werknemers worden verstaan werknemers van 22 jaar en ouder.
2. Onder jeugdige werknemers worden verstaan werknemers van 21 jaar en jonger.

### Artikel 4

#### **Indeling functieklassen**

De werknemers worden in één van de volgende klassen ingedeeld:

##### **Aanloopschaal**

van 1 oktober 1996\*) tot en met 30 september 1997

Werknemers, die eenvoudige werkzaamheden verrichten waarvoor geen opleiding en geen werkervaring is vereist, en die in de periode van 1 oktober 1995 tot 1 oktober 1996 niet eerder met de werkgever waarvoor zij de werkzaamheden gaan verrichten een regulier dienstverband van zes maanden of meer hebben gehad.

Deze aanloopschaal geldt niet voor uitzendkrachten of werknemers van handmatige loonbedrijven.

---

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

#### **Klasse I**

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

Werknemers die op of na 1 maart 1995 in dienst zijn gekomen en die zijn ingedeeld in klasse I of onder het niveau van functieklasse I, worden ingaande 1 oktober 1996 ingeschaald in klasse I. Voor deze werknemers geldt dat voor de hieronder genoemde automatische overgang naar klasse II wordt uitgegaan van indiensttreding per 1 oktober 1996.

Werknemers van 21 jaar en jonger, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na één jaar dienstverband bij dezelfde werkgever, naar klasse II.

Werknemers van 21 jaar en jonger die hieraan niet voldoen, dienen voor indeling in klasse II te bewijzen dat zij elders in de tuinbouw in totaliteit een dienstverband van één jaar hebben gehad.

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

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

#### **Klasse II**

Werknemers in de glastuinbouw, inclusief (pot)plantenbedrijven en de fruitteelt, die onder leiding werkzaamheden verrichten waarvoor beperkte vakkennis en vaardigheid is vereist.

#### **Klasse III**

Werknemers op vollegronds groentebedrijven of in de bloembollenteelt die onder leiding werkzaamheden verrichten waarvoor beperkte vakkenis en vaardigheid is vereist.

Werknemers op (pot)plantenbedrijven die de uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten.

#### **Klasse IV**

Werknemers in de glastuinbouw exclusief (pot)plantenbedrijven, op vollegronds groentebedrijven, in de fruitteelt of in de bloembollenteelt die de uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten.

Werknemers op (pot)plantenbedrijven met planten die meer routinematig verzorgd worden, die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten. Zij onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren, nemen hiertegen maatregelen en melden

deze. Zij geven incidenteel aanwijzingen bij de uitvoering van werkzaamheden.

Werknemers in de bloembollenteelt die belast zijn met het onderscheiden en zonodig verwijderen van de uit het oogpunt van kwaliteitsbeheersing afwijkende planten (selecteur).

#### **Klasse V**

Werknemers in de glastuinbouw (groenten en bloemen), in de fruitteelt, of op (pot)plantenbedrijven met planten die een individuele zorg vereisen, die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten. Zij onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren, nemen hiertegen maatregelen of melden deze. Zij geven incidenteel aanwijzingen bij de uitvoering van werkzaamheden.

#### **Klasse VI**

Werknemers in de glastuinbouw, inclusief (pot)plantenbedrijven, die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten, leiding geven bij de uitvoering en controle uitoefenen. Zij nemen in beperkte mate zelfstandig beslissingen ten aanzien van de werkuitvoering, onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren en nemen daartegen in beperkte mate zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden in beperkte mate externe contacten over levering van goederen en diensten.

Werknemers op vollegronds groentebedrijven of in de bloembollenteelt die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten. Zij onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren, nemen hiertegen maatregelen of melden deze. Zij geven incidenteel aanwijzingen bij de uitvoering van werkzaamheden.

#### **Klasse VII**

Werknemers in de gespecialiseerde glastuinbouw of op (pot)plantenbedrijven met planten die meer routinematig verzorgd worden, die belast zijn met de algehele leiding en controle van de werkuitvoering en betrokken zijn bij de bedrijfsvoering op lange termijn. Zij nemen in hoofdzaak zelfstandig beslissingen ten aanzien van de gehele bedrijfsuitvoering, onderkennen versturende factoren en nemen daartegen zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden externe contacten over levering van goederen en diensten en over afzet van producten. Voorts verrichten zij uitvoerende werkzaamheden.

Werknemers op vollegronds groentebedrijven, in de fruitteelt of in de bloembollenteelt die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten, leiding geven bij de uitvoering en controle uitoefenen. Zij nemen in beperkte mate zelfstandig beslissingen ten aanzien van de werkuitvoering, onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren en nemen daartegen in beperkte mate zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden in beperkte mate externe contacten over levering van goederen en diensten.



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Klasse VIII**

Werknemers in de niet gespecialiseerde glastuinbouw, op (pot)plantenbedrijven met planten die een individuele zorg vereisen, op vollegrondsgroentebedrijven, in de fruitteelt of in de bloembollenteelt die belast zijn met de algehele leiding en controle van de werkkuitvoering en betrokken zijn bij de bedrijfsvoering op lange termijn. Zij nemen in hoofdzaak zelfstandig beslissingen ten aanzien van de gehele bedrijfsuitoefening, onderkennen verstorende factoren en nemen daartegen zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden externe contacten over levering van goederen en diensten en over afzet van producten. Voorts verrichten zij uitvoerende werkzaamheden.

Artikel 5

**Minder-valide werknemers**

Onder minder-valide werknemers worden verstaan werknemers die ten gevolge van hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid de bedongen en/of gebruikelijke arbeid niet op normale wijze kunnen verrichten.

Artikel 6

**Bedrijfsleiders**

Voor werknemers die zijn aangesteld in de functie van bedrijfsleider zijn de in Hoofdstuk III opgenomen bepalingen inzake de arbeidstijd, de in artikel 27 opgenomen bepalingen inzake onaangename-urentoeslag, de in artikel 28 opgenomen bepalingen inzake overwerkbeloning, de in artikel 29 opgenomen bepalingen inzake weekeindvergoeding en de in artikel 32 opgenomen bepalingen inzake akkoordloon, van toepassing, tenzij hierover in onderling overleg afwijkende afspraken zijn gemaakt.

HOOFDSTUK II

**HET DIENSTVERBAND**

**§ 1. De arbeidsovereenkomst**

Artikel 7

**Inhoud arbeidsovereenkomst**

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten, als bedoeld in artikel 2, die-

nen bepalingen in te houden omtrent de duur der overeenkomst en bij een gedeeltelijke werkweek, omtrent de overeengekomen arbeidstijd.

Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder b, dienen in de schriftelijke arbeidsovereenkomsten de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, te worden vastgelegd, alsmede de aantallen uren en de tijdstippen van de te werken uren, met inachtneming van het aantal aaneengesloten uren per dag van tenminste drie, en van het minimum aantal uren van zes per week.

Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder c, dienen in de schriftelijke arbeidsovereenkomsten het aantal per week overeengekomen uren te worden vastgelegd met inachtneming het minimum aantal uren van zes per week, alsmede de dag of dagen waarop er gewerkt kan worden.

Zij dienen tevens te bepalen in welke functie de werknemer krachtens deze overeenkomst werkzaam zal zijn. Zij kunnen voorts bepalingen inhouden inzake andere onderwerpen, waaromtrent partijen een regeling wensen.

2. Bepalingen in strijd met deze cao zijn nietig.

## **§ 2. Einde en onderbreking der dienstbetrekking**

### Artikel 8

#### **Opzegging vaste werknemers<sup>6)</sup>**

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening (RDA) te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.<sup>7)</sup>

1. Voor de opzegging van een vast dienstverband gelden, in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 j lid 1 en lid 2 BW, voor de werkgever, met inachtneming van het in artikel 2 lid 1 bepaalde, de volgende termijnen:
  - a. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
  - b. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
  - c. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.
2. Voor de opzegging van een vast dienstverband geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 j lid 1 BW, voor de werknemer, met inachtneming van het in artikel 2 lid 1 bepaalde een termijn van tenminste 2 maanden.
3. Alle opzeggingen bedoeld in lid 1 en lid 2 mogen uitsluitend geschieden tegen het einde van de betalingsperiode.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Na afloop van het dienstverband van een werknemer, die in een dienstwoning woont, is deze verplicht tot ontruiming daarvan over te gaan.
5. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet aan een normale opzegging als bedoeld in lid 1 in de weg staan. Indien echter de werknemer, die tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd op het tijdstip waarop de in lid 1 bedoelde opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag der opzegtermijn, tenzij de betrokken werknemer bij de opzegging reeds 2 jaar arbeidsongeschikt is.
6. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
7. Voor zover in de voorgaande leden niet uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn de betreffende bepalingen in het BW onverkort van toepassing.

Artikel 9

**Opzegging losse werknemers<sup>6)</sup>**

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening (RDA) te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.<sup>7)</sup>

1. Behoudens het bepaalde in de volgende leden geldt voor en tegenover de losse werknemer die is aangenomen voor onbepaalde tijd een opzegtermijn van ten minste een week.
2. Voor en tegenover de losse werknemer van 50 jaar en ouder, die is aangenomen voor onbepaalde tijd en wiens dienstbetrekking tenminste 1 jaar heeft geduurd, geldt een opzegtermijn van 3 weken. Heeft het dienstverband 4 jaar of langer geduurd, dan dient, in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde en in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 j lid 1 en lid 2 en artikel 1639 k lid 1 sub a BW, de werkgever een opzegtermijn in acht te nemen van zoveel weken als de dienstbetrekking jaren heeft geduurd met een maximum van 6

weken. Voor de berekening van de duur der opzegtermijn zullen de jaren welke de werknemer eventueel tevoren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht ook meetellen.

3. Ten aanzien van de losse werknemer van 22 jaar en ouder doch jonger dan 50 jaar, die is aangenomen voor onbepaalde tijd, bedraagt de termijn van opzegging, in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 j lid 1 en lid 2 en artikel 1639 k lid 1 sub a BW, voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzegtermijn voor de werkgever ten hoogste 6 weken en voor de werknemer ten hoogste 3 weken zal bedragen.
4. Aan een opzegging overeenkomstig de leden 2 en 3 staat in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 BW een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet in de weg, indien in verband met de werkzaamheden welke de werknemer verricht, toch opzegging zou hebben plaatsgevonden.
5. Indien echter de dienstbetrekking is aangegaan voor een bepaalde tijd, hieronder mede begrepen dat de dienstbetrekking is aangegaan voor een bepaald werk, eindigt zij zonder opzegging van rechtswege door het verstrijken van die tijd of de voltooiing van dat werk. Indien deze dienstbetrekking wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd wederom te zijn aangegaan in welk geval voor haar beëindiging echter een opzegtermijn van ten minste één week in acht dient te worden genomen.
6. Voor en tegenover de losse werknemer welke op maandloon is aangenomen en/of per maand wordt betaald, geldt een opzegtermijn van ten minste één maand.
7. Alle opzeggingen moeten vóór of bij de gebruikelijke loonbetaling en uitsluitend tegen het einde van de betalingsperiode plaatsvinden.
8. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt het dienstverband voor onbepaalde tijd zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
9. Het in de vorige leden bepaalde is van toepassing voor zover dit niet in strijd is met hetgeen is bepaald in artikel 14.
10. Voor zover in het voorgaande niet uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn de betreffende bepalingen in het BW onverkort van toepassing.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 10

**Onwerkbaar weer**

Indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden geen doorgang kunnen vinden is:

- a. de werkgever gehouden het feitelijke loon door te betalen,
- b. de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten.

Voor vaste dienstverbanden gelden de verplichtingen onder a en b ongeacht de tijdsduur van de periode waarin de werkzaamheden geen doorgang kunnen vinden.

Artikel 11

**Militaire Dienst**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h, 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 als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
2. Ten aanzien van de vaste werknemer zal in de omstandigheid, als bedoeld in het vorig lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van de in lid 1 bedoelde omstandigheid niet is beëindigd, is gehouden de werkgever zo spoedig mogelijk te verwittigen van de datum van zijn terugkeer en verplicht na afloop van de in lid 1 bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na de eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen 3 dagen nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.

Artikel 12

**Ontslagbewijs**

1. Bij 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 partijen geldende regeling betreffende de opzegging.

#### Artikel 13

#### **Onderbrekingsbewijs**

Dit artikel is vervallen.

### **§ 3. Omzetting dienstverband**

#### Artikel 14

#### **Omzetting dienstverband**

1. a. Omzetting van een vast dienstverband zoals omschreven in artikel 2 lid 1, in een los dienstverband zoals omschreven in artikel 2 lid 2, is mogelijk indien de betrokken werknemer en werkgever dit overeenkomen, beiden zich verplichten tot hetgeen dien-aangaande uit deze cao voortvloeit en deze overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan en de werkgever uiterlijk op de dag waarop de omzetting ingaat de betrokken bedrijfsvereniging over de omzetting op de hoogte stelt.\*)
2. Gedurende de eerste 12 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. In de eerste 4 maanden na de omzetting kan het dienstverband niet beëindigd worden behoudens om een dringende aan de wederpartij onverwijld meegeedeelde reden.  
b. Gedurende de eerste vier maanden na de omzetting blijft de in artikel 10 lid 1 opgenomen doorbetalingsverplichting ten opzichte van vaste werknemers nog ten opzichte van de betreffende werknemer van kracht.
5. Van dit artikel afwijkende afspraken zijn nietig.

\*) Noot van CAO-partijen:

Per 1 juli 1987 en per 1 januari 1994 hebben er wijzigingen plaatsgevonden in de omschrijving van vaste deeltijd dienstverbanden. Voor bepalingen over de omzetting van deze dienstverbanden in dienstverbanden overeenkomstig de voorwaarden genoemd in artikel 2 wordt verwezen naar de cao voor de tuinbouw voor de periode 1 maart 1993 tot en met 28 februari 1995.

HOOFDSTUK III

**BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD**

Artikel 15

**Begrip arbeidstijd**

Onder arbeidstijd wordt in deze cao verstaan:

1. de tijd gedurende welke de werknemer:
  - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
  - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag, voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
  - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim;<sup>8)</sup>

Artikel 16

**Indeling van de arbeidsdag**

1. Tenzij de werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen begint en eindigt de arbeidsdag op het bedrijf of bij de door de werkgever te dien zake aangewezen andere gebouwen, dan wel – indien de opgedragen arbeid moet worden verricht op een perceel dat dicht bij de woning van de werknemer is gelegen – op genoemd perceel.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schaftijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schaftijd per dag moet minimaal een 0,5 uur en mag maximaal 2 uur bedragen.
3. Niet tot de schaftijden worden gerekend een rustpauze in de vóóren namiddag van minder dan 10 minuten.

Artikel 17

**Arbeidstijd, tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag**

1. De arbeidstijd bedraagt op de dagen van maandag tot en met vrijdag

7 uur en 36 minuten per dag, met inachtneming van het hierna in artikel 18 bepaalde.

2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt – met inachtneming van het overeengekomene ten aanzien van de schaftijden als bedoeld in artikel 16 lid 2 – in onderling overleg tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat de arbeidsdag niet mag aanvangen vóór 06.30 uur en niet mag eindigen ná 17.30 uur.
3. a. Ten aanzien van overeengekomen deeltijdarbeid is het in de voorgaande leden bepaalde van evenredige toepassing, met dien verstande dat deeltijdwerkers nimmer kunnen worden verplicht meer uren of op andere tijdstippen te werken dan is overeengekomen.  
b. Indien er wel meer uren worden gewerkt, wordt er een toeslag voor werk op onaangename uren conform artikel 27 van 30% van het uurloon betaald:
  - voor dienstverbanden genoemd in artikel 2 lid 1 onder b:
    1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt,
    2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt,
  - voor dienstverbanden genoemd in artikel 2 lid 1 onder c indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.  
Deze toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de in de leden 1 en 2 genoemde aantallen en tijdstippen.
- c. Er bestaat aanspraak op overwerktoeslag indien en voor zover door meer uren de in de leden 1 en 2 genoemde aantallen en tijdstippen overschreden worden.
4. Er vindt geen gelijktijdige toepassing plaats van de toeslag voor het werken op onaangename uren uit artikel 27 en de toeslag voor overuren uit artikel 28.
5. Een vrouwelijke werknemer met een of meer kinderen jonger dan 13 jaar, heeft het recht om niet vóór 08.00 uur met werken te beginnen, met behoud van het met haar overeengekomen aantal arbeidsuren



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

voor zover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag op dat bedrijf.\*)

Artikel 18

**Verschuiving van de arbeidstijd**

1. Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden kan tussen werkgever en vaste werknemer(s) verschuiving van de in artikel 17 lid 1 genoemde arbeidstijd worden overeengekomen.
2. De in lid 1 bedoelde arbeidstijd:
  - a. dient per bedrijf of bedrijfs onderdeel te worden overeengekomen en voor de aanvang van de periode waarop de verschuiving betrekking heeft schriftelijk te zijn vastgelegd;
  - b. mag niet langer zijn dan 9 uur per dag over maximaal 10 weken;
  - c. mag niet korter zijn dan 6,5 uur per dag gedurende maximaal 15 weken, en overigens niet korter zijn dan 7 uur per dag;
  - d. dient zodanig te zijn dat over de periode waarop de verschuiving betrekking heeft het gemiddelde van 7 uur en 36 minuten per dag gehandhaafd blijft.
3. In de perioden als bedoeld in lid 2 sub b waarin een arbeidstijd wordt overeengekomen die hoger is dan 38 uur per week of 7 uur en 36 minuten per dag, is het toegestaan de arbeidsduur te doen vallen tussen 06.00 uur en 17.00 uur of tussen 07.00 uur en 18.00 uur onder handhaving van het in artikel 16 lid 2 bepaalde inzake de schaftijd. Deze grenzen gelden in afwijking van de grenzen van artikel 17 lid 2.
4. Indien gebruik wordt gemaakt van de in lid 1 omschreven mogelijkheid tot verschuiving van arbeidstijd, dienen alle eventueel gewerkte uren te worden verrekend alvorens een werknemer wegens ontslag of anderszins een beroep moet doen op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet.

---

\*) Artikel 7:64b BW verbiedt het maken van 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.

## Artikel 19

### **Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen<sup>9)</sup>**

1. Op zaterdag en zondag wordt, behoudens het bepaalde in artikel 20, geen arbeid verricht.
2. Behoudens het bepaalde in artikel 20, wordt eveneens geen arbeid verricht:
  - a. op nieuwjaarsdag en eerste en tweede kerstdag;
  - b. op tweede paasdag, Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag;
  - c. op de dag, waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd alsmede op een andere door de overheid als nationale feestdag aangewezen dag met uitzondering van 5 mei, met dien verstande dat – indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet – tussen werkgever en werknemer zal worden overeengekomen, dat de werknemer op een andere datum een dag vrijaf neemt;
  - d. op Goede Vrijdag, op bid- en dankdagen en op 1 mei, indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren;
  - e. op eid-al-maulid (herdenking geboortedag profeet), eid-al-fitr (Ramadan, na afloop van de Mohammedaanse vastentijd), eid-al-adha (Kurban, offerfeest), door werknemers die deze dag(en) wensen te vieren.
3. Krachtens lid 2 sub d en e niet gewerkte dagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dagen op een zaterdag of een zondag vallen.
4. Op 5 mei behoeft eveneens geen arbeid te worden verricht, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, in welk geval hij in overleg met de werknemer verplicht is een andere vrije dag gelegen binnen vier weken na 5 mei aan te wijzen.

## Artikel 20

### **Overschrijding van de arbeidstijd**

1. Voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever dringend vorderen, zijn werknemers, die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt verplicht werkzaamheden te verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regelen ten aanzien van hen is bepaald.
2. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. 125 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen;
- b. 50 uur per jaar, evenwel uitsluitend voor zover het betreft werkzaamheden bestaande uit:
  1. spuiten in de fruitteelt;
  2. stoken, luchten, schermen en watergeven in de glastuinbouw, waarbij gedurende maximaal 17 zatermiddagen en zondagen per jaar deze werkzaamheden door dezelfde werknemer mogen worden verricht;
  3. oogstwerkzaamheden op de tweede paasdag, tweede pinksterdag en tweede kerstdag.
3. In onderling overleg kan van het bovenstaande worden afgeweken doch de werknemer kan niet worden verplicht meer uren te werken dan in de voorgaande leden is bepaald.

**HOOFDSTUK IV**

**BEPALINGEN OMTRENT HET LOON**

**§ 1. Loon in het algemeen**

Artikel 21

**Toepassing functieklassen**

1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer ingeschaald in de functieklasse die op grond van artikel 4 van toepassing is.
2. Vaste werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functieklasse.  
Aan vaste werknemers van 22 jaar en ouder in de functieklassen II, III, IV, V, VI, VII en VIII, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functieklasse ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functieklasse is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
3. Bij promotie van vaste werknemers van 22 jaar en ouder naar een hogere functieklasse moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
4. Het loon voor losse werknemers van 22 jaar en ouder wordt afgeleid van het loon voor vaste werknemers van 22 jaar en ouder in de

betreffende functieklasse overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 22 lid 3.

5. Het loon voor werknemers van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor werknemers van 22 jaar en ouder in de betreffende functieklasse overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 22 lid 6.

## Artikel 22

### Cao-loon

1. a. De cao-lonen gelden voor werknemers tot en met 64 jaar voor gewone werkzaamheden en bij een arbeidstijd van 38 uur per week, zoals bedoeld in artikel 17 lid 1.
  - b. In afwijking van artikel 61 en van het bepaalde in dit artikel, geldt voor de lonen in de aanloopschaal dat deze conform wijziging van het wettelijk minimumloon worden aangepast met inachtneming van een verhoging van 10% en het bepaalde in lid 3a, eerste volzin.
  - c. In afwijking van artikel 4 en van het bepaalde in deze paragraaf, kan beloning van werknemers in werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten en van degenen die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen, op niveau van het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon plaatsvinden. Zie voor de bedragen bijlage XIII.
- b. Voor **vaste werknemers** gelden vanaf 1 januari 1997\*) ten minste de volgende cao-lonen:

### Weeklonen

Leeftijd	Aanloopschaal
15 jaar	f 169,10
16 jaar	f 194,45
17 jaar	f 222,65
18 jaar	f 256,45
19 jaar	f 295,90
20 jaar	f 346,65
21 jaar	f 408,65
22 jaar	f 479,10
vanaf 23 jaar	f 563,65

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Leeftijd	Klasse I	Klasse II*	Klasse III
17 jaar en jonger	f 278,55	f 358,30	f 389,00
18 jaar	f 319,15	f 409,50	f 459,75
19 jaar	f 371,75	f 477,75	f 530,50
20 jaar	f 436,30	f 546,00	f 594,15
21 jaar	f 509,25	f 614,25	f 657,80
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	f 597,70	f 641,95	f 707,30
1 functiejaar		f 682,50	f 719,90
2 functiejaar		f 694,65	f 739,20
3 functiejaar		f 713,60	

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 559,15	f 573,70	f 588,10
20 jaar	f 626,20	f 642,55	f 658,65
21 jaar	f 693,30	f 711,40	f 729,20
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	f 745,50	f 764,95	f 784,10
1 functiejaar	f 758,45	f 777,80	f 803,40
2 functiejaar	f 771,35	f 790,55	f 816,30
3 functiejaar	f 784,10	f 803,40	f 829,15
4 functiejaar		f 816,30	f 842,00
5 functiejaar		f 829,15	f 861,35

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	
0 functiejaar	f 874,20
1 functiejaar	f 893,45
2 functiejaar	f 912,85

\*) Afzonderlijke tabellen voor werknemers die vóór en na 1 juli 1991 in dienst zijn gekomen, zijn per 01-01-1997 vervallen.

## Maandlonen

Leeftijd	Aanloopschaal
15 jaar	f 732,70
16 jaar	f 842,60
17 jaar	f 964,70
18 jaar	f 1.111,30
19 jaar	f 1.282,30
20 jaar	f 1.502,10
21 jaar	f 1.770,70
22 jaar	f 2.076,00
vanaf 23 jaar	f 2.442,40

Leeftijd	Klasse I	Klasse II*	Klasse III
17 jaar en jonger	f 1.211,60	f 1.558,70	f 1.692,20
18 jaar	f 1.388,40	f 1.781,30	f 1.999,90
19 jaar	f 1.617,20	f 2.078,20	f 2.307,60
20 jaar	f 1.898,00	f 2.375,10	f 2.584,50
21 jaar	f 2.215,20	f 2.672,00	f 2.861,40
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	f 2.600,00	f 2.792,50	f 3.076,80
1 functie jaar		f 2.968,90	f 3.131,60
2 functie jaren		f 3.021,70	f 3.215,50
3 functie jaren		f 3.104,20	

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 2.432,20	f 2.495,60	f 2.558,10
20 jaar	f 2.724,00	f 2.795,10	f 2.865,10
21 jaar	f 3.015,90	f 3.094,60	f 3.172,00
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	f 3.242,90	f 3.327,50	f 3.410,80
1 functie jaar	f 3.299,30	f 3.383,40	f 3.494,80
2 functie jaren	f 3.355,40	f 3.438,90	f 3.550,90
3 functie jaren	f 3.410,80	f 3.494,80	f 3.606,80
4 functie jaren		f 3.550,90	f 3.662,70
5 functie jaren		f 3.606,80	f 3.746,90

## Tuinbouw 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

---

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	
0 functiejaar	f 3.802,80
1 functiejaar	f 3.886,50
2 functiejaar	f 3.970,90

---

\*) Afzonderlijke tabellen voor werknemers die vóór en na 1 juli 1991 in dienst zijn gekomen, zijn per 01-01-1997 vervallen.

3. a. Voor **losse werknemers** zijn de cao-lonen gelijk aan het midden van de loonbandbreedte per klasse voor vaste werknemers, verhoogd met het verschil tussen het werknemersdeel van de premie voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering voor vaste en losse werknemers bij de Bedrijfsvereniging voor de Tabakverwerkende en Agrarische Bedrijven.

In afwijking van hetgeen in de vorige volzin is bepaald omtrent het midden van de bandbreedte is het loon voor losse werknemers in klasse II gelijk aan de som van functiejaar 1 en functiejaar 3 van het loon voor vaste werknemers in klasse II, gedeeld door twee.

- c. Voor **losse werknemers** gelden in de periode vanaf 1 januari 1997\*) ten minste de volgende cao-lonen<sup>12)</sup>:

### Weeklonen

---

Leeftijd	Aanloopschaal
15 jaar	f 176,10
16 jaar	f 202,50
17 jaar	f 231,90
18 jaar	f 267,10
19 jaar	f 308,20
20 jaar	f 361,05
21 jaar	f 425,60
22 jaar	f 499,00
23 jaar	f 587,05

---

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 290,10	f 381,65	f 414,30
18 jaar	f 332,40	f 436,20	f 489,60
19 jaar	f 387,20	f 508,90	f 564,95
20 jaar	f 454,45	f 581,60	f 632,75
21 jaar	f 530,35	f 654,30	f 700,50
22 t/m 64 jaar:	f 622,50	f 727,00	f 753,25

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 597,40	f 622,60	f 642,65
20 jaar	f 669,10	f 697,35	f 719,75
21 jaar	f 740,80	f 772,05	f 796,85
22 t/m 64 jaar:	f 796,55	f 830,15	f 856,85

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar:	f 930,60

### Maandlonen

Leeftijd	Aanloopschaal
15 jaar	f 763,10
16 jaar	f 877,60
17 jaar	f 1.004,70
18 jaar	f 1.157,40
19 jaar	f 1.335,50
20 jaar	f 1.564,40
21 jaar	f 1.844,20
22 jaar	f 2.162,20
23 jaar	f 2.543,80



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 1.261,90	f 1.660,30	f 1.802,10
18 jaar	f 1.446,00	f 1.897,50	f 2.129,80
19 jaar	f 1.684,30	f 2.213,80	f 2.457,50
20 jaar	f 1.976,80	f 2.530,00	f 2.752,30
21 jaar	f 2.307,10	f 2.846,30	f 3.047,20
22 t/m 64 jaar:	f 2.707,90	f 3.162,50	f 3.276,60

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 2.598,80	f 2.708,40	f 2.795,50
20 jaar	f 2.910,60	f 3.033,40	f 3.130,90
21 jaar	f 3.222,50	f 3.358,40	f 3.466,40
22 t/m 64 jaar:	f 3.465,00	f 3.611,20	f 3.727,30

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar:	f 4.048,10

- c. Met ingang van 1 januari 1997\*) vindt een initiële loonsverhoging plaats van 0,4% over het feitelijke loon.
  - d. Met ingang van 1 juli 1997 vindt een initiële loonsverhoging plaats van 1% over het feitelijke loon.
  - e. De onder c en d vermelde verhogingen zijn van toepassing naast eventuele verhogingen die uit artikel 61 voortvloeien. Bij gelijktijdig toepassen van een initiële loonsverhoging en een verhoging op basis van de indexeringsbepalingen in deze cao, wordt eerst de initiële verhoging berekend. Over de berekende bedragen wordt vervolgens de verhoging op grond van de indexeringsbepalingen berekend.
5. De in de voorgaande leden vermelde lonen gelden voor zover op grond van het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag en het Besluit Minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

6. Voor jeugdige werknemers gelden de hierna vermelde percentages van het cao-loon van volwassen werknemers, waarbij voor vaste werknemers het cao-loon bij 0 functiejaren uitgangspunt is, met uitzondering van vaste werknemers in klasse II, voor wie het cao-loon bij één functiejaar uitgangspunt is, zoals vermeld in lid 2.

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III en hoger
17 jaar en jonger	46,6%	52,5%	55%
18 jaar	53,4%	60 %	65%
19 jaar	62,2%	70 %	75%
20 jaar	73 %	80 %	84%
21 jaar	85,2%	90 %	93%

7. Indien tussen werkgever en werknemer een maandloon is of wordt overeengekomen, wordt dit maandloon vastgesteld door het betreffende weekloon te vermenigvuldigen met 52,2 en vervolgens te delen door 12. De alsdan verkregen uitkomst wordt afgerond op een veelvoud van 10 ct.  
Tevens kan in onderling overleg worden vastgesteld welk voorschot hierop per week wordt betaald. De inhouding van loonbelasting en verzekeringspremie zal echter maandelijks geschieden.

## § 2. Loon voor bijzondere groepen van werknemers

### Artikel 23

#### **65-jarigen en ouderen**

Werknemers van 65 jaar en ouder worden beloond op uurloonbasis. Het uurloon is gelijk aan het uurloon voor vaste werknemers van 22 t/m 64 jaar (artikel 28, lid 6).

### Artikel 24

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

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt het loon naar evenredigheid bepaald, waarbij voor ieder uur ten minste 1/38 deel van het feitelijke loon per week zal gelden. Voor het basisuurloon dat minimaal betaald moet worden zij verwezen naar artikel 28 lid 6.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 25

**Minder-valide werknemers**

Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers bevoegde instantie, op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.<sup>13)</sup>

**§ 3. Loon in bijzondere gevallen**

Artikel 26

**Feest- en gedenkdagen**

1. Over de bij artikel 19 lid 2 aangewezen feest- en gedenkdagen en 5 mei of de 5 mei vervangende vrije dag is de werkgever verplicht aan vaste werknemers het feitelijke loon door te betalen, één en ander voor zover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal de werkgever aan vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c over de in lid 1 bepaalde dagen geen loon betalen. Door de verstrekking van de voorgeschreven vakantiebonnen is voor deze categorie werknemers door de werkgever aan de in lid 1 bedoelde betalingsverplichting voldaan.
3. Aan losse werknemers en – in afwijking van het bepaalde in lid 2 – aan vaste deeltijdwerkers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, vindt over 5 mei of de 5 mei vervangende vrije dag doorbetaling van het loon plaats.

Artikel 27

**Toeslag voor werk op onaangename uren**

1. Indien arbeid moet worden verricht buiten de in artikelen 17 en 18 vermelde tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag en deze arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk in de zin van het in de artikelen 20 en 28 bepaalde wordt een onaangename-urentoeslag betaald. Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder b en c wordt voor meerdere uren boven respectievelijk 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgestelde

arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 17 lid 3 onder b, een onaangename-urentoeslag betaald.

Deze onaangename-urentoeslag is per uur gelijk aan:

- 100% van het uurloon voor uren op zondag;
  - 50% van het uurloon voor uren op zaterdag en voor uren op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen;
  - 30% van het uurloon voor uren op andere dagen in de week;
- en moet worden betaald boven het feitelijke loon.

2. Voor werknemers, bedoeld in artikel 6 is het in lid 1 bepaalde van toepassing, tenzij hierover in onderling overleg afwijkende afspraken zijn gemaakt.
3. Het in lid 1 bepaalde is niet van toepassing indien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer(s), in verband met bijzondere weersomstandigheden, wordt overeengekomen volgens een zogenaamd tropenrooster te werken.

#### Artikel 28

#### **Overwerk**

1. Wanneer sprake is van overschrijding van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 20 en als gevolg daarvan op zaterdagmorgen arbeid wordt verricht, dient deze arbeid te worden gehonoreerd door binnen een tijdsbestek van 14 dagen vervangende vrije tijd beschikbaar te stellen en wel zodanig dat voor elk uur arbeid op zaterdagmorgen 1,5 uur vervangende vrije tijd wordt verleend.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is het in de fruitteelt toegestaan voor werkzaamheden op zaterdagmorgen in de maanden september en oktober vervangende vrije tijd te verlenen in de periode tot 1 januari.
3. Wanneer vervangende vrije tijd als omschreven in de vorige leden niet mogelijk is, dient overwerkvergoeding te worden betaald op basis van het in lid 4 voor arbeid op zaterdag vastgestelde percentage.
4. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het uurloon betaald:
  - a. op zondagen, behoudens het bepaalde in artikel 29: 200%;
  - b. op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen en met uitzondering van 5 mei, 150%, welk loon dient te worden betaald boven het krachtens de artikelen 22 en 26 aan vaste werknemers verschuldigde loon c.q. boven hetgeen losse werknemers en vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c aan vakantiebonnen ontvangen;

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. op zaterdagen, behoudens het bepaalde in artikel 29: 150%;
  - d. op andere dagen van de week: 135%.  
In afwijking van het hiervoor bepaalde kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten het overwerk niet te vergoeden in loon doch in vrije tijd, mits dit geschiedt binnen 2 maanden nadat het overwerk is verricht en de vrije tijd naar evenredigheid van de hiervoor vermelde percentages wordt toegekend.
5. Voor overwerk tussen 9 uur 's avonds en één uur voor de aanvang van de normale arbeidsdag zal 150% van het uurloon worden betaald.
6. Het uurloon voor vaste en losse werknemers t/m 64 jaar en voor werknemers van 65 jaar en ouder, als bedoeld in de artikelen 23, 24, 27, 28 lid 4 en lid 5 en 30, bedraagt 1/38 deel van het feitelijke loon per week, c.q. 1/165,3 deel van het feitelijke loon per maand.
7. a. Voor deeltijdwerkers met een vast dienstverband bestaat aanspraak op overwerkvergoeding als bedoeld in lid 4, indien de per bedrijf voor vaste werknemers vastgestelde, al dan niet verschoven, arbeidstijd wordt overschreden.  
b. Voor de overige deeltijdwerkers bestaat aanspraak op overwerkvergoeding als bedoeld in lid 4, indien de in artikel 17 lid 1 omschreven arbeidstijd wordt overschreden.
8. Voor werknemers, bedoeld in artikel 6 is het in de vorige leden bepaalde van toepassing, tenzij hierover in onderling overleg afwijkende afspraken zijn gemaakt.
9. Indien werk moet worden verricht na 18.00 uur is de werkgever gehouden;
- de betrokken werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te gaan gebruiken waarbij de extra reis wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 30 lid 1;
- of:
- door en voor rekening van de werkgever een warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 29

**Weekeindvergoeding**

In afwijking van het bepaalde in artikel 28 lid 4 onder a en c kan tussen werkgever en werknemer voor arbeid op zaterdagmiddag en zondag een

vergoeding worden overeengekomen ter hoogte van 25% van het feitelijke loon per week voor de betreffende werknemer.

#### § 4. Toeslagen

##### Artikel 30

##### **Afstandsvergoeding**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 5 km is.

De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:

- bij een afstand van meer dan 5 km t/m 10 km: f 2,30;
- bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: f 4,00;
- bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: f 5,55;
- bij een afstand boven 20 km: f 7,60.

De bedragen worden aangepast op basis van de percentages waarmee de vergoedingsbedragen voor woon-werkverkeer zoals vermeld in de Uitvoeringsregeling inkomstenbelasting 1990, artikel 4 lid 1, worden aangepast.

Indien de afstand van de woning van de werknemer tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 30 kilometers is en indien de reistijd voor de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 30 minuten is, wordt aan de werknemer over de tijd boven de 30 minuten het feitelijke loon betaald zonder overwerkvergoeding.

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

2. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit lid 1.
3. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woon-werk afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding als bedoeld in lid 1.

##### Artikel 30A

##### **Bereikbaarheidsvergoeding**

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De vergoeding bedraagt f 20,00 per etmaal of deel van het etmaal voor bereikbaarheid in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en de volgende morgen 06.00 uur, en f 37,50 per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdag en de volgende morgen 06.00 uur.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

**§ 5. Emolumenten**

Artikel 31

**Woning<sup>15)</sup>**

Aan de werknemer, die in een dienstwoning woont, wordt voor het genot daarvan op zijn loon een bedrag in mindering gebracht. De grootte van dit bedrag wordt bij de aanvang van het cao-jaar tussen werkgever en werknemer in onderling overleg bepaald. Het overeengekomen bedrag dient in de schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Artikel 31A

**Jubileum-uitkering<sup>16)</sup>**

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 0,25 van een bruto-maandloon. Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto-maandloon.

**§ 6. Akkoordloon**

Artikel 32

**Tarieven**

Indien werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd, dient het tarief zodanig te worden vastgesteld, dat gemiddeld bij behoorlijke prestatie een loon wordt verdiend, dat ten minste 10% hoger is dan het loon, hetwelk zou zijn genoten, indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

## § 7. Slotbepaling

Artikel 33

### **Loonspecificatie**

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

## HOOFDSTUK V

### **BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

## § 1. Kort verzuim

Artikel 34

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

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het feitelijke loon door te betalen in de navolgende gevallen.
  - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
  - 2e a. Gedurende 2 dagen:
    - bij het 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;
  - c. bij adoptie van kinderen door de werknemer.
  - 3e Gedurende 1 dag:
    - a. bij ondertrouw van de werknemer;
    - b. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
    - c. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
    - d. bij overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van



## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders;
  - e. bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, grootouders en aangehuwde broeders of zusters, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - f. bij verhuizing vanwege uitoefening van de functie.
- 4e Ingeval van noodzakelijk medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.
- 5e Ingeval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
2. De werkgever kan tijd met behoud van loon beschikbaar stellen voor technische voorlichting van de werknemer, indien deze voorlichting voor het bedrijf van belang is.
3. Het bepaalde in het eerste lid vindt geen toepassing ten aanzien van losse werknemers, die minder dan 2 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens in de gevallen als bedoeld in lid 1 onder 1e, 2e onder b, 3e onder e en onder 5e.
4. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 1638cb van het Burgerlijk Wetboek.
5. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner van de werknemer, waaronder wordt verstaan diegene waarmee de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.

#### Artikel 35

#### **Vakonderwijs**

1. De werkgever is verplicht aan de werknemers, die niet onder de partiële leerplicht vallen, vrijaf te verlenen en het feitelijke loon door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. ingeval de werknemer – de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt hebbende – theoretisch en/of praktisch tuinbouwonderwijs volgt, gedurende één dag per week in de weken, waarin dit onderwijs wordt gevolgd;
  - b. in geval de werknemer ingevolge het leerlingstelsel voor de tuin-

- bouw onderwijs volgt, in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd:
- bij een volledig dienstverband over een halve dag per week;
  - bij een dienstverband in deeltijd tien procent van het loon over de arbeidstijd en schooltijd tezamen, ook indien het deeltijd-dienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt;
- c. ingeval de werknemer in het kader van het onder a of b genoemde onderwijs een excursie of examen bijwoont, tot maximaal twee dagen totaal per cursusjaar.
2. Indien het in lid 1 onder a bedoelde onderwijs op meer dan één dag per week wordt gegeven, is de werkgever verplicht ook gedurende een tweede dag per week vrijaf te geven, evenwel zonder behoud van loon. In de tussen werkgever en werknemer te sluiten individuele arbeidsovereenkomst kan echter worden bepaald, dat het loon ook over deze tweede dag wordt doorbetaald.
3. Bij het met goed gevolg afronden van het leerlingstelsel verstrekt de werkgever f 250,00 aan de desbetreffende werknemer.

#### Artikel 36

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

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrijaf te geven in de navolgende gevallen:
- a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
  - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie;
  - c. voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uit maakt van het gemeentebestuur;
  - d. bij verhuizing anders dan genoemd onder artikel 34 lid 1 ten 3e onder f, gedurende een dag;
  - e. voor het volgen van algemene cursussen wordt verwezen naar artikel 57 lid 2 van deze cao.
- Van de onder a en b genoemde activiteiten kan het verlof voor andere activiteiten dan het bezoeken van statutaire vergaderingen van deze organen per jaar in totaal drie dagen omvatten.
2. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a, b en c vermelde organen. Een-

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

zelfde verplichting geldt indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

3. De werknemers zullen niet uit hoofde van hun lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a, b en c genoemde organen of uit hoofde van deelname aan het in lid 1 onder e genoemde cursuswerk worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

**§ 2 Zwangerschaps- en Ouderschapsverlof**

Artikel 36A

**Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig de desbetreffende regeling krachtens de Ziekte-wet.

Artikel 36B

**Ouderschapsverlof**

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen.
2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden over ten hoogste dat deel van de arbeidsduur per week dat twintig uur te boven gaat, of over de volledige arbeidstijd. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool.
3. Het recht bestaat slechts indien de dienstbetrekking in Nederland wordt vervuld en deze ten minste een jaar heeft geduurd. Het eerste lid van artikel 1639k van het Burgerlijk Wetboek is van overeenkomstige toepassing.

4. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.
6. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

### **§ 3. Vakantieregeling**

#### Artikel 37

#### **Begrippen**

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan onder:

- a. „vakantiejaar”: de periode, zijnde 12 aaneengesloten maanden, van 1 maart tot 1 maart van het daaropvolgende kalenderjaar;
- b. „werkdag”, een dag – van maandag t/m vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze niet als vakantiedag zou zijn genoten.

#### Artikel 38

#### **Loon over vakantiedagen vaste werknemers**

1. De werkgever is verplicht aan vaste werknemers met uitzondering van vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c over de vakantiedagen waarop deze recht hebben, het feitelijke loon door te betalen, inclusief het loon over het gemiddeld aantal extra uren dat er gewerkt is, met uitzondering van de overuren.
2. Betalingen die volgens gebruik in een vakantieperiode gedaan zouden worden, dienen voor het begin van die vakantieperiode te worden verricht.

Artikel 39

**Vakantiedagen vaste werknemers**

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek, hebben recht op:
  - a. 2. 1/12 werkdag vakantie per maand dienstverband indien zij bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt (25 dagen per jaar);
  - b. 2. 5/12 werkdag vakantie per maand dienstverband indien zij bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt (29 dagen per jaar).Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 19 lid 2 onder d en e, in mindering gebracht.
2. Van de vakantiedagen, vermeld in lid 1 onder a, kunnen 15 dagen aaneengesloten worden genoten.  
Van de vakantiedagen vermeld in lid 1 onder b moeten ten minste 15 dagen en als het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, 18 dagen aaneengesloten kunnen worden genoten.
3. Werknemers met een dienstverband van ten minste 10, resp. 20 en 30 jaar bij eenzelfde werkgever hebben gedurende het vakantiejaar recht op 1, resp. 2 en 3, extra vakantiedag of -dagen.
4. Werknemers die bij de aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd hebben bereikt, hebben recht op het daarbij aangegeven aantal extra vakantiedagen:

57-59 jaar 1 dag	62 jaar 4 dagen
60 jaar 2 dagen	63 jaar 5 dagen
61 jaar 3 dagen	64 jaar 6 dagen
5. De vakantiedagen worden tijdig, in ieder geval 6 weken van tevoren in onderling overleg en met inachtneming van het bedrijfsbelang tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De aaneengesloten vakantiedagen moeten, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen, tussen 1 mei en 1 oktober kunnen worden genoten.
6. De werkgever is bevoegd per vakantiejaar het opnemen van één der in lid 1 onder a en b vermelde vakantiedagen verplicht te stellen. Indien de werkgever van deze bevoegdheid gebruik wenst te maken, moet hij dat vóór het begin van het nieuwe vakantiejaar aan de werknemers laten weten en daarbij de datum vermelden waarop in het bedrijf de verplichte vakantiedag zal gelden.

8. Indien de werknemer bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 14 nog recht heeft op vakantiedagen kunnen deze worden genoten overeenkomstig de regeling in artikel 43 lid 9.
9. In afwijking van lid 2 en lid 5 heeft de werknemer het recht om één maal per 2 jaar 35 werkdagen aaneengesloten op te nemen mits:
  - a. tenminste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van het gewenste verlof het verzoek hiertoe bij de werkgever is ingediend en de periode in overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen en vastgesteld;
  - b. hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van deze verlofperiode.Als dit verlof is vastgesteld kan de werkgever zich niet meer op het bedrijfsbelang beroepen om de verlofperiode te wijzigen.

#### Artikel 40

##### **Vakantietoelage vaste werknemers**

1. Een vaste werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 27, maar met uitzondering van de beloning voor overwerk zoals bedoeld in artikel 28, en vakantietoelage. Het bovenstaande met dien verstande dat voor een vaste deeltijdwerknemer als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, bovenvermelde aanspraken in de te verstrekken vakantiebonnen zijn verrekend.
2.
  - a. De vakantietoelage waarop de werknemer, voor zover een en ander tot en met 30 april van het lopende jaar over het daaraan voorafgaande tijdvak van één jaar opeisbaar is geworden, aanspraak heeft verworven wordt in de maand mei uitbetaald, behoudens het bepaalde onder b en met uitsluiting van artikel 17 lid 2 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
  - b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoelage uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.
3. De volwaardige werknemers van 22 jaar en ouder hebben over de periode van een vakantiejaar aanspraak op een vakantietoelage welke op basis van een vol jaar en een volledige arbeidstijd bruto ten minste f 2.500,- zal bedragen.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Voor jeugdige werknemers gelden de volgende minima:

Leeftijd	Klasse I en Klasse II	Overige Klassen
21 jaar	(90%) f 2.250,-	(93%) f 2.325,-
20 jaar	(80%) f 2.000,-	(84%) f 2.100,-
19 jaar	(70%) f 1.750,-	(75%) f 1.875,-
18 jaar	(60%) f 1.500,-	(65%) f 1.625,-
17 jaar en jonger	(52,5%) f 1.312,50	(55%) f 1.375,-

4. Indien er bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 14 nog recht bestaat op vakantiedagen, heeft de werknemer aanspraak op vakantietoeslag over deze dagen berekend op grond van het aantal dagen en het voor de omzetting geldende loon, met uitzondering van de beloning voor overwerk en vakantietoeslag.

Artikel 41

**Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling**

1. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de vaste werknemer de aanspraak op hem volgens deze paragraaf toekomende vakantie-rechten gedurende een jaar. Dit is met uitzondering van de vakantie-dagen waarvoor een aanspraak geldt over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, overeenkomstig het bepaalde in artikel 1638dd van het Burgerlijk Wetboek.
2. De werknemers behouden hun aanspraak op vakantie over perioden waarop geen recht op loon bestaat:
  - a. Omdat met toestemming van de werkgever onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan bijeenkomsten van de vakorganisatie waarvan betrokkene lid is, alsmede voor deelname aan in artikel 57 bedoelde bijeenkomsten.
  - b. Omdat de werknemer tijdens het dienstverband onvrijwillig werkloos is.
  - c. Omdat onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan vergaderingen van politieke- en/of PBO-organen waarvan betrokkene lid is.
  - d. Omdat een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
  - e. Omdat een jeugdige werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

## Artikel 42

### **Afrekening vakantierechten**

1. De aanspraak op vakantie verjaart na verloop van 2 jaar na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
2. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een vaste werknemer, met uitzondering van vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van de cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.  
Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is echter niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.
3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt van de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

## Artikel 43

### **Vakantiedagen losse werknemers en vakantiebonwaarden<sup>18)</sup>**

1. Losse werknemers met een volledige werkweek hebben, zonder behoud van loon, recht op:
  - a. 2. 1/12 werkdag vakantie per maand dienstverband, indien zij bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt (25 dagen per jaar);
  - b. 2. 5/12 werkdag vakantie per maand dienstverband, indien zij bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt (29 dagen per jaar).Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 19 lid 2 onder d en e, in mindering gebracht.
2. Werknemers die bij de aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd hebben bereikt, hebben recht op het daarbij aangegeven aantal extra vakantiedagen:

57-59 jaar	1 dag	62 jaar	4 dagen
60 jaar	2 dagen	63 jaar	5 dagen
61 jaar	3 dagen	64 jaar	6 dagen
3. Er bestaat een Vacatiefonds voor de Landbouw, dat ten doel heeft ter zake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken.

4. De werkgever is gehouden aan losse werknemers alsmede aan vaste deeltijdwerknemers, als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 46 lid 1 bedoelde betalingsverplichtingen tijdens het eerste jaar van ziekte vakantiebonnen te verstrekken.
5.
  - a. De waarden van de krachtens lid 4 te verstrekken vakantiebonnen is voor alle leeftijdsgroepen en functieklassen gelijk aan 24,5% van het feitelijke loon met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 27, maar met uitzondering van de overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 28. De waarde van de vakantiebonnen over de in artikel 46 lid 1 bedoelde betalingen tijdens ziekte is in afwijking van het hiervoor bepaalde met ingang van de zevende maand 8,25%.
  - b. In bijlage I zijn vakantiebonnewaarden vermeld op basis van de in artikel 22 lid 3 vermelde cao-lonen.
  - c. Voor zover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het onder b bedoelde cao-loon moeten hogere vakantiebonnewaarden worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit feitelijke loon overeenkomstig de onder a bedoelde berekeningswijze.
6. De krachtens lid 5 te verstrekken vakantiebonnen zijn steeds evenredig aan het aantal loondagen in de betreffende betalingsperiode. Wanneer geen aanspraak bestaat op loon dan bestaat ook geen aanspraak op vakantiebonnen.
7. Voor de berekening van het aan vakantiebonnen verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van minder dan 50 cent afronding naar beneden en voor andere bedragen beneden een gulden afronding naar boven plaats tot een veelvoud van een gulden.
8. In de volgende gevallen wordt in plaats van vakantiebonnen het bij die groep vermelde percentage over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van het dienstverband.
  - a. Bij arbeidsvoorzieningsprojecten die door partijen bij deze cao zijn overeengekomen, dient er vooraf tussen partijen besproken te zijn en overeenstemming te zijn, of afgeweken wordt van het vakantiebonnensysteem en aan werknemers in het desbetreffende project 24,5% over het rechtens geldende loon betaald wordt.
  - b. Aan degenen die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen, wordt in plaats van vakantiebonnen,

20% over het rechte geldende loon betaald bij het einde van het dienstverband.

9. Indien omzetting van het dienstverband heeft plaatsgevonden overeenkomstig artikel 14 en de desbetreffende werknemer nog aanspraak heeft op vakantiedagen die opgebouwd zijn in de periode dat hij als vaste werknemer werkzaam was, zal bij het verlenen van deze vakantiedagen het dan geldende feitelijke loon worden doorbetaald.
10. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het derde lid genoemde Fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken.
12. De regeling voor het opnemen van een aaneengesloten vakantie van 35 werkdagen één maal per 2 jaar zoals deze uit artikel 39 lid 9 voor vaste werknemers voortvloeit, is eveneens van toepassing voor losse werknemers.

#### Artikel 43A

##### **Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband**

Losse werknemers met een dienstverband van ten minste 10, respectievelijk 20 en 30 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 en 3 extra vakantiedagen met doorbetaling van loon, welk loon niet is opgenomen in de op grond van artikel 43 aan deze werknemers te verstrekken vakantiebonnen.

#### Artikel 44

##### **Gedeeltelijke vakantie-rechten**

Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het vakantiejaar en/of met een gedeeltelijke werkweek, waaronder degenen die hun partiële leerplicht vervullen, hebben aanspraak op een evenredig deel van de normale vakantie-rechten.

#### **§ 4. Regeling inzake ziekte en ongeval**

#### Artikel 45

##### **Algemene bepalingen**

1. Onder loon wordt in het volgende artikel verstaan het feitelijke loon met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 45A

**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 invoeren.  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren 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 2 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.
  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 onverwijld mede 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 herstel.
    - 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 herstelverklaring.
    - 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 onver-

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- wijld mede aan de arbodienst, onder opgave van de reden van de 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 46

**Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en regresrecht.<sup>19)</sup>**

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80–100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
  - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 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% van het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken;
    - gedurende het tweede jaar van de WAO-uitkering tot 90% van het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.Voor de vaststelling van het loon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet – BV TAB, risicogroep Agrarische Bedrijven.<sup>21)</sup>
2. Voor de werknemer die in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld dan de in artikel 21 lid 1 van de WAO genoemde hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt, de aanvulling vastgesteld op basis van een gedeelte van het bovengenoemde loon, als volgt:

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

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

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

7. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

Indien en voor zover 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 werkgever 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 hebben 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 de derde(n) schadevergoeding ontvangt.

**§ 6. Overige bepalingen van sociale aard<sup>22)</sup>**

Artikel 48

**Vacaturemelding**

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende regionale arbeidsbureau en na de voorziening in een vacature het regionale arbeidsbureau daarvan in kennis stellen.

Artikel 49

**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 in beginsel de voorrang geven.
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 sollicitatie 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 49A

### **Wederindienstneming**

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 hebben gedurende minstens zes maanden een of meerdere losse dienstverbanden van in totaal zes maanden bestaan.
  2. Met inbegrip van het dienstverband of de dienstverbanden genoemd onder 1. hebben er in de 24 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van het laatste dienstverband met dezelfde werknemer dienstverbanden van in totaal 12 maanden bestaan.
  3. Voor de berekening van de duur van de dienstverbanden onder 1. en 2. worden perioden die de werknemer via een uitzendbureau bij deze werkgever werkte, meegeteld.
  4. Het laatste van de onder 1 genoemde dienstverbanden is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege geëindigd.
3. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
4. 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.
5. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald is niet van toepassing ingeval de directeur van het arbeidsbureau 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 50

### **Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging**

1. Ingeval van een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of



## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bedrijfsbeëindiging van een onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan, zijn partijen als volgt overeengekomen:

- a. ten aanzien van de ondernemingen met als regel 50 of meer werknemers, is het op 1 april 1976 in werking getreden SER-besluit fusiegedragsregels onverkort van toepassing;
2. Het in lid 1 bepaalde laat de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover op de onderneming(en) van toepassing, onverlet.

#### Artikel 51

##### **Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

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

vanaf 35 t/m 44 jaar:	een maal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar:	een maal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar:	jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden verrichten met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door de Stichting Gezamenlijke Arboservice (Stigas) of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.

#### Artikel 52

##### **Bestrijdingsmiddelen**

1. Ingevolge artikel 72 van het Landbouwveiligheidsbesluit en/of artikel 6 van het Bestrijdingsmiddelenbesluit, is de werkgever verplicht voor het spuiten noodzakelijke beschuttingsmiddelen (masker, overkleding) beschikbaar te stellen. Voorts dient hij te zorgen dat ten behoeve van de daarbij werkzame personen een doelmatige wasgelegenheid met water, zeep en handdoek aanwezig is. De werknemer is verplicht de beschuttingsmiddelen en wasgelegenheid te gebruiken en de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.

2. Werken met chemische bestrijdingsmiddelen is alleen toegestaan voor werknemers van 18 jaar en ouder die een goede theoretische en/of praktische opleiding hebben genoten.
3. De werkgever is verplicht er voor te zorgen dat de ingevolge lid 1 ter beschikking gestelde beschermings- en beschuttingsmiddelen regelmatig en afdoende worden gereinigd.
4. Tijdens en na het gebruik van een bestrijdingsmiddel wordt bij elke toegang tot de kas, champignoncel of andere besloten ruimte waar dit gebruik plaatsvindt, voor een ieder zichtbaar vermeld: de aanduiding van de giftigheid, het tijdstip waarop deze ruimte weer toegankelijk is en zo mogelijk de naam van het gebruikte middel.

#### Artikel 52A

##### **Aanschaf machines of werktuigen**

De werkgever is verplicht voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen de betrokken werknemers te raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden veiligheids- en ergonomische aspecten.

#### Artikel 53

##### **Aanvulling bij werktijdverkorting**

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

#### Artikel 54

##### **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, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

#### Artikel 54A

##### **Ongewenste intimiteiten**

1. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werk-

## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

nemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard voor ongewenste intimiteiten.

2. Van ongewenste intimiteiten 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 ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan; en/of
  - een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
3. Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente.

#### Artikel 55

#### **Uitzendbureaus**

1. Het is aan de werkgever niet toegestaan gebruik te maken van uitzendbureaus, die niet voldoen aan de bepalingen in de Arbeidsvoorzieningswet en de daaruit voortvloeiende besluiten.
2. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
3. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
5. De cao wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

#### Artikel 57

#### **Prepensioneringsverlof en Educatief verlof<sup>24)</sup>**

1. Prepensioneringsverlof
  - a. Werknemers van 58 jaar en ouder, hebben gedurende het tijdvak van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend, recht op maximaal 5

- dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project „Pensioen in Zicht”, dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het Stivos-bestuur is erkend.
- b. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 39 lid 4 of artikel 43 lid 2 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
  - c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 39 of artikel 43 en de verlofdagen bedoeld onder a mogen tezamen het aantal van 5 niet overschrijden.
  - d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand tijdvak het onder a genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
2. Educatief verlof
- De werknemers hebben gedurende het tijdvak van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het Stivos-bestuur is erkend.

#### Artikel 57A

#### **Scholingsverlof<sup>25)</sup>**

Werknemers hebben recht op maximaal 10 dagdelen onbetaald verlof voor het volgen van cursussen waarvoor de Stichting Ontwikkeling en Scholing van Werknemers in Agrarische Sectoren (Stosas) loonverzuim vergoed.

De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

#### Artikel 60

Dit artikel is vervallen.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

HOOFDSTUK VII

**SLOTBEPALINGEN**

Artikel 61

**Indexering**

1. Met ingang van 1 januari\*) worden de dan geldende feitelijke lonen 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 consumptie-gebonden belastingen) per half april is gestegen boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand.
2. Met ingang van 1 juli worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee het in lid 1 genoemde prijsindexcijfer per half oktober is gestegen boven het cijfer van april hieraan voorafgaand.
3. Voor de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven loonaanpassingen wordt het bedoelde prijsindexcijfer van april 1996 (113,6) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van april 1996 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen plaats, noch naar boven noch naar beneden.
4. Bij de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven loonaanpassingen wordt een minimum en een maximum per procent op jaarbasis in acht genomen. Dit minimum bedraagt f 300,- op jaarbasis c.q. f 5,75 op weekbasis. Het maximum bedraagt f 577,75 op jaarbasis.

---

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## BIJLAGE I

### Vakantiebonwaarden

Onderstaande vakantiebonwaarden per week als bedoeld in artikel 43 lid 4, gelden voor losse werknemers die een weekloon ontvangen overeenkomstig de in artikel 22 lid 3 vermelde bedragen. Voor losse werknemers die een hoger loon ontvangen, en voor vaste werknemers zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, moeten de vakantiebonwaarden individueel worden vastgesteld op basis van 24,5% van het feitelijke loon, met uitzondering van de overwerkvergoeding.

Bij betalingsperioden met minder of meer dan 5 loondagen dienen de bonwaarden te worden aangepast naar evenredigheid van de arbeidstijd.

Voor deeltijddienstverbanden waarbij aanspraak op vakantiebonverstreking bestaat worden de vakantiebonwaarden op basis van 24,5% van het feitelijke loon bepaald.

De berekende vakantiebonwaarden worden per betalingsperiode afgerond op hele guldens conform artikel 43 lid 7.

Wekelijkse vakantiebonwaarden, bij volle loonweken op basis van de cao-lonen uit artikel 22 lid 3 voor losse werknemers bij een voltijds dienstverband

Leeftijd	Aanloopschaal
15 jaar	f 43,00
16 jaar	f 50,00
17 jaar	f 57,00
18 jaar	f 65,00
19 jaar	f 76,00
20 jaar	f 88,00
21 jaar	f 104,00
22 jaar	f 122,00
23 jaar	f 144,00

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Leeftijd	KI I	KI II	KI III	KI IV	KI V	KI VI
17 jaar e.j.	f 71,00	f 94,00	f 102,00			
18 jaar	f 81,00	f 107,00	f 120,00			
19 jaar	f 95,00	f 125,00	f 138,00	f 146,00	f 153,00	f 157,00
20 jaar	f 111,00	f 142,00	f 155,00	f 164,00	f 171,00	f 176,00
21 jaar	f 130,00	f 160,00	f 172,00	f 181,00	f 189,00	f 195,00
22 t/m 64 jaar	f 153,00	f 178,00	f 185,00	f 195,00	f 203,00	f 210,00
65 jaar e.o.	f 146,00	f 171,00	f 177,00	f 187,00	f 195,00	f 202,00

Leeftijd	KI VII en VIII
22 t/m 64 jaar	f 228,00

## BIJLAGE V

### **Bijscholing**

Om scholing van werknemers mogelijk te maken is er een subsidie-regeling welke voorziet in vergoeding van cursus-, reiskosten en loonverzuim bij het volgen van cursussen. De regeling wordt uitgevoerd door de Stosas-administratie onder verantwoordelijkheid van de Stichting Ontwikkeling en Scholing van Werknemers in Agrarische Sectoren (Stosas).

Subsidie dient uiterlijk binnen 2 maanden na aanvang van een cursus bij de Stosas-administratie te worden aangevraagd. Aanvraagformulieren zijn verkrijgbaar bij de scholen en bij de administratie van Stosas.

Nadere regels met betrekking tot de heffing en de uitvoering van de regeling zijn te vinden in de verordening Stivos en Stosas van het Landbouwschap en in de Statuten en Reglementen van Stosas.

Voor nadere informatie kan contact worden opgenomen met de administratie van Stosas, tel. 079 – 3.636.574.



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VI

**Vervroegde uittreding**

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

## BIJLAGE VII

### **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 het GUO onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS I).

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IX

**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 het GUO onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II).

## BIJLAGE XI

### **Bestrijdingsmiddelen**

Indien er ten gevolge van het gebruik van bestrijdingsmiddelen in open ruimtes of op het veld enig gevaar kan ontstaan voor derden die in verband met de bedrijfsuitoefening deze locatie moeten betreden, is de werkgever verplicht bij elke toegang tot deze locatie de giftigheid, het tijdstip waarop de locatie weer betreden mag worden en zo mogelijk de naam van het gebruikte middel aan te geven.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XIII

**Bedragen wettelijk minimumloon behorend bij artikel 22 lid 1c.**

Minimumloon vanaf 1 januari 1997

---

Leeftijd	per maand	per week
15 jaar	f 666,10	f 153,70
16 jaar	f 766,00	f 176,80
17 jaar	f 877,10	f 202,40
18 jaar	f 1 010,30	f 233,10
19 jaar	f 1 165,70	f 269,00
20 jaar	f 1 365,50	f 315,10
21 jaar	f 1 609,80	f 371,50
22 jaar	f 1 887,30	f 435,50
23 jaar	f 2 220,40	f 512,40

---

## BIJLAGE XIV

### Voetnoten

2. Betaling van loon aan degene die ook vakonderwijs volgt, zoals genoemd in artikel 35, wordt afgeleid van de werknemersstatus. Benadrukt wordt dat een ieder die produktieve arbeid verricht, deze status heeft, ook als niet uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst afgesproken is.  
De definitie van werknemer in deze cao is ruimer dan de groep die op arbeidsovereenkomst werkzaam is. Onder degenen die krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, valt bijvoorbeeld ook de groep die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen valt.
4. Voor het geval een deeltijdwerker meer uren zou werken dan waartoe de betrokken werknemer contractueel verplicht is, wordt er verwezen naar artikel 17 lid 3.
6. Er bestaat een regeling voor aanvulling van de uitkering van de Werkloosheidswet in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.
7. Voor beëindiging van een dienstverband is toestemming van de directeur van het arbeidsbureau nodig. De in dit artikel vermelde opzegtermijnen moeten in acht worden genomen nadat van de directeur van het arbeidsbureau bericht is ontvangen dat het betreffende dienstverband mag worden opgezegd. De opzegging dient dan plaats te vinden binnen de in de vergunning van de directeur van het arbeidsbureau vermelde termijn.  
De hiervoor genoemde vergunning van de directeur van het arbeidsbureau is niet vereist;
  - wanneer sprake is van beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden;
  - bij beëindiging vanwege een dringende onverwijld meegedeelde reden;
  - bij beëindiging tijdens een toegestane en overeengekomen proeftijd;
  - bij beëindiging van rechtswege.
8. Voor de bepalingen omtrent vakonderwijs en kort verzuim wordt verwezen naar resp. de artikelen 34, 35, 36 en 57.
9. Zie artikel 26 voor de diverse wijzen waarop betaling van loon over deze dagen voorgeschreven is.
10. Zie voor hetgeen bepaald is over de inschaling van werknemers die

## **Tuinbouw 1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

op of na 1 maart 1995 zijn aangenomen in klasse I of onder het niveau van klasse I, artikel 4.

11. Voor de periode 1 oktober/31 december 1996 vindt geen doorberekening van het verschil in Wachtgeldpremie plaats.
12. In de vermelde loonbedragen is met ingang van 1 januari 1997\*) 4,15% verwerkt als verschil in werknemersdeel van de Wachtgeldpremie tussen vaste en losse werknemers BV TAB.
13. Verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever aangesloten is.
15. Dit artikel geldt onverminderd het bepaalde in artikel 1637s van het Burgerlijk Wetboek.
16. Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.
18. Onder bepaalde voorwaarden geeft het Vacantiefonds voor de Landbouw toestemming voor voldoening van de in dit artikel genoemde verplichtingen via het verstrekken van vakantiecheques.
19. Er bestaat een regeling voor aanvulling van de WAO-uitkering van ouderen onder bepaalde voorwaarden. Deze regeling is opgenomen in een afzonderlijke cao.
21. Voor nadere informatie over de vaststelling van het dagloon wordt verwezen naar het uitvoeringsorgaan van de BV TAB, het GUO.
22. Er bestaat een aparte cao inzake vervroegde uittreding.
24. De loonderving wegens het in dit artikel geregelde onbetaald verlof wordt vergoed door Stivos, Louis Braillelaan 110, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer.  
Schriftelijk moet worden aangetoond dat de werkgever tijdens het verlof niet doorbetaalt en dat de cursus inderdaad is gevolgd. Voor zover van de regeling bedoeld in lid 1 gebruik wordt gemaakt door losse werknemers die via vakantiebonnen gehele of gedeeltelijke betaling van de extra vakantiedagen ingevolge artikel 43 lid 2 hebben ontvangen, is de betrokken werkgever gerechtigd het loondervingsbestanddeel van de vakantiebonnen dat op deze extra vakantiedagen betrekking heeft, bij Stivos te declareren.

---

\*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

25. Informatie omtrent de voorwaarden waaronder loonverzuim voor scholingsverlof en reis- en cursuskosten worden vergoed, kan opgevraagd worden bij de Stichting Ontwikkeling en Scholing van Werknemers in Agrarische Sectoren (Stosas).  
Het adres is Louis Braillelaan 100, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer, tel. (079) 363 65 74.  
Een van de voorwaarden van Stosas is de doorbetaling van het loon door de werkgever en de uitbetaling van het bedrag van Stosas aan de werkgever.



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XV

**Adressen en telefoonnummers van het Gezamenlijk  
Uitvoeringsorgaan (GUO) en Stigas**

GUO (Hoofdkantoor) en SUWAS en SAZAS  
Postbus 254  
2700 AG ZOETERMEER  
Louis Braillelaan 100  
2719 EK ZOETERMEER 079 – 3636535

GUO (Groningen en Drenthe)  
Postbus 4  
9700 AA Groningen  
Zaagmuldersweg 530  
9713 LZ GRONINGEN 050 – 5900202

GUO (Friesland – Flevoland)  
Postbus 333  
8901 BC LEEUWARDEN  
Tadingastraat 3  
8932 PJ LEEUWARDEN 058 – 2844844

GUO (Gelderland, Overijssel)  
Postbus 9222  
6800 KC ARNHEM  
Oude Kraan 74  
6811 LL ARNHEM 085 – 3525252

GUO (Noord-Holland en de bollenstreek)  
Postbus 38  
1800 AA ALKMAAR  
Schinkelwaard 20  
1824 DS ALKMAAR 072 – 5187600

GUO (Midden-Nederland en Zuid-Holland)  
Postbus 61  
2800 AB GOUDA  
Antwerpseweg 5  
2803 PB GOUDA 0182 – 568444

GUO (Zeeland, Noord-Brabant (West))  
Postbus 106  
5000 AC TILBURG  
Spoorlaan 304  
5017 JZ TILBURG 013 – 5371871

GUO (Limburg en Noord-Brabant (Zuid-Oost))  
Postbus 309  
5600 AH EINDHOVEN  
Paradijslaan 32-38  
5611 KN EINDHOVEN 040 – 2652700

GUO (Zuid-Holland (zuidwest) en de  
Zuidhollandsche Eilanden)  
Postbus 29715  
2502 LS DEN HAAG  
Scheveningseweg 54  
2517 KW DEN HAAG 070 – 3067676

Stigas (landelijk bureau)  
Postbus 266  
2700 AG ZOETERMEER  
Louis Braillelaan 100  
2719 EK ZOETERMEER 079 – 3636800

**Stigas-regiokantoren**

Pr. W. Alexanderlaan 441  
7311 SX APELDOORN 055 – 5790966

Paradijslaan 40a  
5611 KP EINDHOVEN 040 – 2652707

Antwerpseweg 5  
2803 PB GOUDA 0182- 568428

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XVI

**Adressen en telefoonnummers van de organisaties die de  
collectieve arbeidsovereenkomst voor de tuinbouw hebben  
afgesloten, en regionale organisaties**

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-N)  
Postbus 29773  
2502 LD 's-GRAVENHAGE  
Rooseveltplantsoen 4  
2517 KR 's-GRAVENHAGE 070 – 3382700

Voedingsbond FNV  
Goeman Borgesiuslaan 77  
3515 ET UTRECHT 030 – 2738333

CNV Industrie- en Voedingsbond  
Rietgors 1  
3435 CB NIEUWEGEIN 030 – 6028700

## BIJLAGE XVII

### STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

#### **Statuten**

#### 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 werkgevers 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.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 F.N.V.;in hier voege dat de onder a. tot en met d. genoemde organisaties ieder één lid aanwijzen, en 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 vergade-

ring 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 of zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen;

- e. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is benoemde persoon van zijn bestuursfunctie in de stichting te onthefven. 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

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 tenminste drie bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan dit verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.

Artikel 8

**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 werkgeverszijde even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde, 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 aan-

wezige bestuursleden van werknemerszijde, dan brengen de leden van die zijde, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is, ieder een stem uit. De leden van de andere zijde brengen alsdan ieder evenveel stemmen uit als het aantal aanwezig zijnde leden van de grootste zijde, gedeeld door het aantal aanwezig zijnde leden van kleinste zijde. Gedeelten van een stem worden meegeteld.

2. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, door het bestuur slechts genomen worden indien meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werkgeverszijde alsmede meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig is dan wel hun plaatsvervangers als bedoeld in artikel 5 lid 3.  
In het geval het hiervoor vereiste quorum niet aanwezig is kan na ten minste twee weken, doch uiterlijk binnen een maand in een nieuwe bestuursvergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden alsmede ongeacht of zij van werkgeverszijde of van werknemerszijde zijn, een besluit worden genomen over die voorstellen, omtrent welke wegens het ontbreken van het quorum in de eerstbedoelde vergadering geen besluit kon worden genomen.
3. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling, tenzij het bestuur anders beslist. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes.
4. Voor het tot stand komen van een besluit bij stemming is de 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.



**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 geldswaar-

dige 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.

#### 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 extern 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 hebben 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 betrokken

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 vereffe-

ning. 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.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 penningmeester 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.

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 aanbidding 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. Aanbidding 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.

**Tuinbouw 1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 der bonnen op door voormelde werknemers beschikbaar te stellen uitbetalingsbewijzen in tweevoud.
2. Aan de werknemers mogen door voormelde penningmeesters slechts gelden worden verstrekt indien het uitbetalingsbewijs in tweevoud door de werknemers 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 bijdrage 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 werknemersorganisatie 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 moeten 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 be-

schikbaarstelling 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.



**Tuinbouw 1997**  
**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, 14 juli 1997

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.