

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8843

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-9-1997, nr. 180

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
BLOEMBOLLENBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden namens de Westelijke Land- en Tuinbouworganisatie als partij te ener zijde mede namens de Voedingsbond FNV en de CNV Industrie en Voedingsbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Bloembollenbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Bloembollenbedrijf 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:

VOORWOORD

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Partijen bij de CAO voor het bloembollenbedrijf zullen de inspanningen gericht op terugdringing van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid voortzetten.

EHBO

Partijen bij deze CAO hebben de intentie om, zo mogelijk via de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas), te zullen bevorderen dat op elk bloembollenbedrijf ten minste één werknemer in het bezit is van een geldend EHBO-diploma.

Functioneringsgesprekken

CAO-partijen onderstrepen het belang van functioneringsgesprekken voor vaste werknemers. Omdat zij het van belang achten dat daartoe activiteiten worden ondernomen binnen de bedrijven, is in bijlage VIII van deze CAO een voorbeeld als richtlijn vermeld.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - 1e „Bloembollenonderneming”: een onderneming, gevestigd in de provincie Noord- of Zuid-Holland, waarin uitsluitend of in hoofdzaak de teelt en/of de binnen- en/of buitenlandse afzet van bloembollen wordt uitgeoefend, een en ander onverminderd het bepaalde in lid 2.
 - 2e „Bloembollenwerkzaamheden”: werkzaamheden welke in een onderneming als bedoeld onder ten 1e plegen te worden verricht.
 - 3e „Werkgevers”: zij, die bloembollenwerkzaamheden doen verrichten.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 4e „Werknemers”: zij, die bij een werkgever krachtens overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn met inbegrip van degenen die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen, met uitzondering van hen die in functie van directeur, de feitelijke leiding hebben van een bloembollenonderneming¹⁾.
- 5e „Handelspersoneel”: zij, die werkzaam zijn in de functies van handelsreiziger, dan wel in- en/of verkoper en, in hoofdzaak en regelmatig bemiddeling verlenen bij het tot stand komen van overeenkomsten inzake koop en verkoop tussen personen die zij daartoe plegen te bezoeken, en de werkgever²⁾.
- 6e „CAO-jaar”: een periode van 12 maanden, lopende van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend.*)
- 7e „CAO-loon”: het bedrag als vermeld in de loonschalen, wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functieklasse en functiejaar.
- 8e „Feitelijk loon”: het CAO-loon of een hoger loon.
- 9e „Maandloon”: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en vervolgens gedeeld door 12.
- 10e „Uurloon”: 1/38 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijk loon per maand.
- 11e „Jaarloon”: 12 x het feitelijk loon per maand of 52,2 x het feitelijk loon per week.
2. Indien in een andere dan een bloembollenonderneming werkzaamheden worden verricht die bestaan uit de teelt en/of de binnenlandse en/of buitenlandse afzet van bloembollen, zal bij het ontbreken van een CAO voor die andere onderneming deze CAO van toepassing zijn.

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 aan-

*) Bedoeld wordt de periode van 1 maart 1997 tot en met 28 februari 1998.

gegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.

Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:

- a. voor de volledige werkweek;
- b. in deeltijd met een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - een werktijd van één of twee dagdelen van tenminste drie uren en ten hoogste vier uren per dagdeel op de dag(en) dat 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,
- c. 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 41⁴).

2. Een los dienstverband kan voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan. Er geldt een minimum aantal te werken uren van zes per week.
Voor losse werknemers vindt de loonbetaling over feest en vakantiedagen, en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiebonnen, overeenkomstig artikel 41.
3. Voor de omzetting van dienstverbanden die niet voldoen aan het bepaalde in de leden 1 en 2 wordt verwezen naar artikel 12.

Artikel 2A

Aanpassing deeltijdcontract na structureel extra werk

Indien en zodra een werknemer met een deeltijddienstverband gedurende een jaar 25% of meer extra uren heeft gewerkt ten opzichte van de overeengekomen arbeidsuren, heeft de werknemer recht op aanpassing van de arbeidsovereenkomst in evenredigheid met de omvang van het aantal extra arbeidsuren.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Leeftijd en Vakkennis

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 in functieklassen

Een werknemer wordt in één van de volgende klassen ingedeeld:

Klasse I

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

Werknemers van 21 jaar en jonger, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na één jaar 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 het bloembollenbedrijf 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 het bloembollenbedrijf in totaliteit 130 werkdagen hebben gehad, of in totaliteit een dienstverband van één jaar hebben gehad.

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

Klasse II

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

Klasse III

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

Klasse IV

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

Klasse V

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

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

Klasse VI

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

Klasse VII

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

Klasse VIII

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

Voorts verrichten zij zonodig uitvoerende werkzaamheden.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

§ 1. De arbeidsovereenkomst

Artikel 6

De arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten, als bedoeld in artikel 2, dienen bepalingen in te houden omtrent de eerste periode van aaneengesloten kalendermaanden der overeenkomst en bij een gedeeltelijke werkweek, omtrent de overeengekomen arbeidstijd (artikel 2). 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 uren per dagdeel van tenminste drie en ten hoogste vier uren, 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 moeten aangeven in welke functieklasse de werknemer werkzaam zal zijn.
2. Zij kunnen voorts bepalingen inhouden omtrent andere onderwerpen waarvan partijen regeling wensen.
3. Bepalingen in strijd met deze CAO zijn nietig.

§ 2. Einde en onderbreking der dienstbetrekking

Artikel 7

Opzegging vaste werknemers⁵⁾

1. Voor de opzegging van een vast dienstverband gelden, in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 j lid 1 en lid 2 BW (titel 7.10 artikel 672 lid 1 en 2 nBW), voor de werkgever, met inachtneming van het in artikel 2 lid 1 bepaalde ten aanzien van de minimumduur van dit dienstverband, 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 (titel 7.10 artikel 672 lid 1 nBW), voor de werknemer, met inachtneming van het in artikel 2 lid 1 bepaalde ten aanzien van de minimumduur van dit dienstverband, een termijn van ten minste 2 maanden.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 BW (titel 7.10 artikel 670 lid 3 nBW) 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 de 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 opzegging, tenzij de betrokken werknemer bij de opzegging reeds 2 jaar arbeidsongeschikt is.
4. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege aan het eind van de betalingsperiode, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
5. Indien een proeftijd – die maximaal twee maanden mag zijn – is overeengekomen, is zowel de werkgever als de werknemer gedurende die proeftijd bevoegd om de dienstbetrekking te beëindigen zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Opzegging losse werknemers⁵⁾

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 ten minste een 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, 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 te voren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht, wel 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 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. Alle opzeggingen moeten geschieden vóór of bij de gebruikelijke loonbetaling.
5. Aan een opzegging overeenkomstig de leden 2 en 3 staat in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 BW (titel 7.10 artikel 670 lid 3 nBW) 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.
6. Indien echter de dienstbetrekking is aangegaan voor een bepaalde tijd hieronder mede begrepen de dienstbetrekking aangegaan voor een bepaald werk, eindigt de dienstbetrekking zonder opzegging van

rechtsweg door het verstrijken van bepaalde tijd, of de voltooiing van het bepaalde 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.

7. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt het dienstverband voor onbepaalde tijd zonder opzegging van rechtsweg aan het einde van de betalingsperiode, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
8. Indien een proeftijd – die maximaal twee maanden mag zijn – is overeengekomen, is zowel de werkgever als de werknemer gedurende die proeftijd bevoegd om de dienstbetrekking te beëindigen zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
9. Het in de vorige leden bepaalde is van toepassing voor zover dit niet in strijd is met hetgeen is bepaald in artikel 12.

Artikel 9

Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h, lid 5 BW (tiel 7.10 artikel 670 lid 5 nBW), 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 vorige lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. De werknemer die een oproep ontvangt ter vervulling van verplichtingen als bedoeld in lid 1, dient zijn werkgever hiervan zo vroeg mogelijk in kennis te stellen.
4. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van 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.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

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 11

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

§ 3. Omzetting dienstverband

Artikel 12

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, deze overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan, en de werkgever uiterlijk op de dag waarop de

omzetting ingaat de betrokken uitvoeringsinstelling van 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. In de eerste vier maanden na de omzetting kan het dienstverband niet beëindigd worden, behoudens om een dringende aan de wederpartij onverwijld meegeedeelde reden.
5. Van dit artikel afwijkende afspraken zijn nietig.

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

Artikel 13

Begrip arbeidstijd

Onder arbeidstijd wordt in deze CAO verstaan:

1. De tijd, 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 zaterdag, 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.

*) Noot van cao-bepalingen:

Per 1 juli 1987 en per 1 januari 1994 hebben er wijzigingen plaatsgevonden in de omschrijving van vaste deeltijddienstverbanden. Voor bepalingen over de omzetting van deze dienstverbanden in dienstverbanden overeenkomstig de voorwaarden genoemd in artikel 2 wordt verwezen naar de CAO voor het bloembollenbedrijf voor de periode 1 maart 1996 tot en met 28 februari 1997.

Artikel 14

Indeling van de arbeidsdag

1. Tenzij de werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidsdag op de kwekerij of bij de door de werkgever te dier zake aangewezen andere gebouwen, dan wel – indien de opgedragen arbeid moet worden verricht op een perceel dat dichterbij de woning van de werknemer is gelegen – op genoemd perceel.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schafttijd per dag moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.

Artikel 15

Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag

1. De arbeidstijd bedraagt op de dagen van maandag tot en met vrijdag maximaal 8 uur per dag, in totaal 38 uur per week.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt – met inachtneming van het overeengekomene ten aanzien van de schafttijden als bedoeld in artikel 14 lid 2 – in onderling overleg tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat de arbeidsdag niet mag aanvangen vóór 7.00 uur en niet mag eindigen ná 17.00 uur, behoudens het bepaalde in lid 4.
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 extra uren conform artikel 27 B 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 extra 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.
 - d. Er vindt geen gelijktijdige toepassing plaats van de toeslag voor het werken op onaangename uren uit artikel 27A, de toeslag voor extra uren uit artikel 27 B en de toeslag voor overuren uit artikel 27.
4. Een vrouwelijke werknemer met een of meer kinderen jonger dan 13 jaar, heeft het recht om niet vóór 8.00 uur met werken te beginnen, met behoud van het met haar overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag op dat bedrijf.*)
5. De werkgever en de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak kantoorwerkzaamheden verricht, kunnen schriftelijk overeenkomen dat de arbeidsdag later zal eindigen.

Artikel 15A

Roostervrije dagen oudere werknemer

1. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op één roostervrije dag per vier weken indien zij in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband in de bloembollensector gewerkt hebben, in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken.
2. Roostervrije dagen zijn dagen waarop geen arbeid wordt verricht. De werkgever is gehouden over roostervrije dagen het loon door te betalen.

*) Artikel 7:646 BW verbiedt het maken van direct 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.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

Verschuiving van de arbeidstijd

1. Werkgever en werknemer kunnen een verlenging of verkorting van de arbeidstijd overeenkomen. De verschuiving dient schriftelijk te worden vastgelegd.
2. Een verlenging mag niet meer bedragen dan één uur per dag gedurende maximaal 12 weken per CAO-jaar. De verlenging dient gecompenseerd te worden door een zodanige verkorting van de arbeidstijd gedurende het CAO-jaar dat het gemiddelde van 38 uur per week gehandhaafd blijft, en de arbeidstijd niet minder dan 7 uur per dag bedraagt.
3. Bij verlenging van de arbeidstijd is het toegestaan zoveel eerder te beginnen dan 7.00 uur dan wel zoveel later te eindigen dan 17.00 uur als de overeengekomen verlenging bedraagt.

Artikel 17

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen⁷⁾

1. Op zaterdag en zondag wordt geen arbeid verricht.
2. Evenmin wordt 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;
 - d. Op 5 mei, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzakelijk zijn, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag gelegen binnen vier weken na 5 mei, dient aan te wijzen;
 - e. op Goede Vrijdag, op bid- en dankdagen en op 1 mei, indien en voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren;
 - f. op de dag na afloop van de Mohammedaanse vastentijd door de werknemer die deze dag wenst te vieren.
3. Krachtens lid 2 sub e en f niet gewerkte dagen worden beschouwd als vakantiedagen.

Artikel 18

Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever dringend vorderen, mogen werknemers, die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden 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:
 - a. 100 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 stoken, luchten, schermen en water geven, dan wel oogstwerkzaamheden op tweede paasdag, tweede pinksterdag en tweede kerstdag.

Artikel 19

Afwijking voor handelsonderwijs

De artikelen 14, 15, 16 en 18 zijn niet van toepassing op het handelsonderwijs.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

§ 1. Loon in het algemeen

Artikel 20

Toepassing functieklassen

1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer ingeschaald in de functieklassering 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 functieklassering. Aan vaste werknemers van 22 jaar en ouder in de functieklassen II, III, IV, V en VI wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functieklassering ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functieklassering is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Bij promotie van vaste werknemers van 22 jaar en ouder naar een hogere functieklassse 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 functieklassse overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 21 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 functieklassse overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 21 lid 6.

Artikel 21

CAO-loon

1. 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 15 lid 1⁸⁾.
 - b. Voor vaste werknemers gelden in de periode van 1 juli 1997*) tot en met 31 december 1997 de volgende CAO-lonen:

Per week

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 289,45	f 373,35	f 405,00
18 jaar	f 330,10	f 426,65	f 478,65
19 jaar	f 382,30	f 497,75	f 552,30
20 jaar	f 446,60	f 568,90	f 618,60
21 jaar	f 519,40	f 640,00	f 684,85
22 t/m 64 jaar			
met:			
0 functiejaar	f 606,80	f 711,10	f 736,40
1 functiejaar		f 729,95	f 755,75
2 functiejaar		f 749,30	f 775,40

*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 581,75	f 598,00	f 614,35
20 jaar	f 651,55	f 669,75	f 688,10
21 jaar	f 721,35	f 741,50	f 761,80
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	f 775,65	f 797,30	f 819,15
1 functie jaar	f 786,50	f 808,15	f 830,15
2 functie jaren	f 797,30	f 819,15	f 840,95
3 functie jaren	f 808,15	f 830,15	f 851,90
4 functie jaren		f 840,95	f 862,95
5 functie jaren		f 851,90	f 874,50

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar:	f 911,10

Per maand

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 1259,10	f 1624,00	f 1761,80
18 jaar	f 1435,90	f 1856,00	f 2082,10
19 jaar	f 1662,90	f 2165,30	f 2402,50
20 jaar	f 1942,70	f 2474,60	f 2690,80
21 jaar	f 2259,50	f 2784,00	f 2979,10
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	f 2639,60	f 3093,30	f 3203,30
1 functie jaar		f 3175,30	f 3287,50
2 functie jaren		f 3259,50	f 3373,00

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 2530,60	f 2601,20	f 2672,50
20 jaar	f 2834,20	f 2913,40	f 2993,20
21 jaar	f 3137,90	f 3225,50	f 3313,90
22 t/m 64 jaar			

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
met			
0 functie jaren	f 3374,10	f 3468,30	f 3563,30
1 functie jaar	f 3421,30	f 3515,50	f 3611,20
2 functie jaren	f 3468,30	f 3563,30	f 3658,10
3 functie jaren	f 3515,50	f 3611,20	f 3705,80
4 functie jaren		f 3658,10	f 3753,80
5 functie jaren		f 3705,80	f 3804,10

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar:	f 3963,30

3. a. Voor losse werknemers zijn de CAO-lonen voor functieklassen II t/m VI 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 Tabakverwerkende en Agrarische Bedrijven, met een maximum van 4%⁹⁾.
- c. Voor losse werknemers gelden in de periode van 1 juli 1997*) tot en met 31 december 1997 de volgende CAO-lonen:

Per week

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 289,45	f 398,70	f 432,40
18 jaar	f 330,10	f 455,65	f 511,00
19 jaar	f 382,30	f 531,60	f 589,60
20 jaar	f 446,60	f 607,50	f 660,35
21 jaar	f 519,40	f 683,45	f 731,10
22 t/m 64 jaar:	f 606,80	f 759,40	f 786,15

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 617,70	f 643,20	f 660,55
20 jaar	f 691,80	f 720,40	f 739,80

*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
21 jaar	f 765,95	f 797,55	f 819,05
22 t/m 64 jaar:	f 823,60	f 857,60	f 880,70

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar:	f 947,55

Per maand

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
17 jaar en jonger	f 1259,10	f 1734,30	f 1880,90
18 jaar	f 1435,90	f 1982,00	f 2222,90
19 jaar	f 1662,90	f 2312,40	f 2564,90
20 jaar	f 1942,70	f 2642,70	f 2872,60
21 jaar	f 2259,50	f 2973,10	f 3180,40
22 t/m 64 jaar:	f 2639,60	f 3303,40	f 3419,80

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	f 2687,00	f 2798,00	f 2873,30
20 jaar	f 3009,50	f 3133,70	f 3218,00
21 jaar	f 3331,90	f 3469,50	f 3562,80
22 t/m 64 jaar:	f 3582,70	f 3730,60	f 3831,00

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar	f 4121,80

4. a. In de bedragen die onder 2b en 3c staan vermeld, is de verhoging per 1 juli 1997*) op grond van artikel 56 reeds verwerkt. Voor het bedrag waarover deze verhoging overigens plaatsvindt, wordt verwezen naar artikel 56. Met ingang van 1 januari 1998 vindt eveneens een initiële verhoging plaats van 0,25 procent. Indien het feitelijke loon van een werknemer hoger is dan het CAO-loon dat op basis van dit artikel ten minste geldt, vindt een initiële loonsverhoging minimaal plaats over het bedrag ter grootte van het CAO-loon¹⁰).

*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
6. Voor jeugdige werknemers gelden de hierna vermelde percentages van het CAO-loon van volwassenen werknemers:

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III en hoger
17 jaar en jonger	47,7%	52,5%	55%
18 jaar	54,4%	60%	65%
19 jaar	63%	70%	75%
20 jaar	73,6%	80%	84%
21 jaar	85,6%	90%	93%

7. Het loon waarop werknemers van 22 jaar en jonger ingevolge hun leeftijd recht hebben, gaat bij een verjaardag op de 1e t/m 15e dag van de maand in met ingang van de betalingsperiode waarin die dag valt, en bij een verjaardag op de 16e t/m 31e dag van de maand met ingang van de volgende betalingsperiode.
8. In afwijking van het bepaalde in de vorige leden is het loon voor scholieren en studenten tot de leeftijd van 22 jaar in de periode van medio juni tot medio september gelijk aan het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon¹⁾.
Voor scholieren met een leeftijd jonger dan 15 jaar, geldt het wettelijk minimumjeugdloon van een 15-jarige.
9. a. In afwijking van artikel 4 en van het bepaalde in dit artikel, en naast hetgeen in lid 8 is bepaald, kan gedurende maximaal 6 maanden beloning voor de volgende groepen op niveau van het minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon plaatsvinden:¹⁾
- werknemers in werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten,
 - werknemers met loonkostensubsidies,
 - werknemers op werkervaringsplaatsen.
- b. Voor de onder a bedoelde groepen vindt na maximaal 6 maanden beloning plaats op minimaal 110% van het wettelijk minimumloon, c.q. 110% van het wettelijk minimumjeugdloon¹⁾.
- c. Voor de onder a bedoelde groepen vindt na maximaal 12 maanden beloning plaats op minimaal het niveau van klasse I. Vanaf

dit moment loopt de in artikel 4 genoemde periode voorafgaand aan de overgang naar beloning op het niveau van klasse II.

- d. De onder b. en c. vermelde verhogingen vinden niet plaats indien subsidievoorwaarden van overheidswege vereisen dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon¹¹).
 - e. Artikel 56 is niet van toepassing op de onder a. en b. genoemde lonen.
10. Bij het gelijktijdig toepassen van een initiële loonsverhoging en een verhoging op basis van de indexeringsbepalingen in deze CAO, wordt eerst de initiële loonsverhoging berekend. Over de (niet afgeronde) berekende bedragen wordt vervolgens de verhoging op grond van de indexeringsbepalingen berekend.

§ 2. Loon voor bijzondere groepen van werknemers

Artikel 22

Verrekening verschuivingsuren

Indien de dienstbetrekking van een werknemer op wie een regeling tot verschuiving van arbeidstijd van toepassing is, in de loop van het CAO-jaar eindigt en op dat moment het aantal in het CAO-jaar gemiddeld per week door hem gewerkte uren meer, dan wel minder bedraagt dan 38 uur, worden:

- a. meerdere uren als overuren beschouwd en ingevolge artikel 27 gehonoreerd;
- b. mindere uren aan de werknemer in rekening gebracht.

Artikel 23

65-jarigen en ouderen

Voor werknemers van 65 jaar en ouder geldt een uurloon dat 1/38 deel bedraagt van het weekloon voor een werknemer van 22 t/m 64 jaar zoals vermeld in artikel 21 lid 2.

Artikel 24

Werknemers met gedeeltelijke werkweek

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt het loon naar evenredigheid bepaald, waarbij met uitzondering van het handelspersoneel voor ieder uur ten minste 1/38 deel van het feitelijk loon per week zal gelden.

Voor het uurloon dat minimaal betaald moet worden, zij verwezen naar artikel 27.

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 (WAGW) bevoegde instantie¹²⁾ op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.

§ 3. Loon in bijzondere gevallen

Artikel 26

Feest- en gedenkdagen

1. Over de bij artikel 17 lid 2 aangewezen feest- en gedenkdagen of de 5 mei vervangende vrije dag is de werkgever verplicht aan vaste werknemers het feitelijk loon door te betalen, een 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

Basisuurloon en overwerkbeloning

1. Het uurloon bedraagt 1/38 deel van het feitelijk weekloon.
2. De beloning voor overwerk bedraagt per uur:
 - a. 130% van het uurloon voor de eerste 2 overuren naast de normale dagtaak;
 - b. 150% van het uurloon voor overuren op feestdagen met uitzon-

dering van 5 mei, en op zaterdagen, en voor overuren naast de onder a genoemde overuren;

- c. 200% van het uurloon voor overuren op zondagen.
3. De werkgever en werknemer kunnen bij wederzijds goedvinden overeenkomen dat de vergoeding voor overwerk in afwijking van de regeling in lid 2 geheel of gedeeltelijk kan geschieden in de vorm van vrije tijd met inachtneming van de in lid 2 vermelde percentages, en met dien verstande dat deze vorm van vergoeding binnen drie maanden nadat de overuren zijn gemaakt, dient te geschieden.

Artikel 27A

Toeslag voor werk op onaangename uren

Indien arbeid moet worden verricht op zaterdag, zondag of op maandag t/m vrijdag van 21.00 uur 's avonds tot 6.00 uur 's ochtends en deze arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk in de zin van het in de artikelen 18 en 27 bepaalde wordt 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 feitelijk loon.

Artikel 27B

Toeslag extra uren bij vaste deeltijddienstverbanden

Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder b en c wordt voor extra uren boven respectievelijk 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 15 lid 3 onder b, een toeslag betaald van 30% van het uurloon boven het feitelijke loon.

§ 4. Slotbepalingen

Artikel 28

Afstandsvergoeding

1. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. meer dan 10 km t/m 15 km f 4,05 per gewerkte dag
 - b. meer dan 15 km f 5,70 per gewerkte dag.
- Bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
- 3. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit lid 1.
 - 4. Met ingang van 1 januari worden de genoemde bedragen aangepast op basis van de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptiegebonden belastingen) – het gewogen gemiddelde van de subgroepen: „Aankoop van voertuigen” en „Uitgaven in verband met gebruik van voertuigen” van de groep vervoer en communicatie – van oktober ten opzichte van het vorige oktobercijfer (oktober 1996 = 118).
 - 5. 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 2.

Artikel 29

Akkoordloon

Indien werkzaamheden in akkoord of aangenomen werk worden uitgevoerd, zal het tarief in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld, met dien verstande, dat voor iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers per object een loon moet worden verdiend dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% hoger is dan het loon, hetwelk zou zijn verdiend indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 29A

Jubileumuitkering¹³⁾

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 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.

Artikel 30

Loonbetaling en -specificatie

1. Indien de loonbetaling via bank dan wel giro geschiedt moet deze overschrijving zodanig tijdig geschieden dat de werknemer aan het einde van de periode (week, 4 weken of maand) waarvoor de betaling is bedoeld over dat loon kan beschikken.
2. De werkgever dient aan de werknemer bij de uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie te geven, met dien verstande dat zulks voor vaste werknemers alleen nodig is indien een wijziging van het netto-loon heeft plaatsgevonden.

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.
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 6.00 uur, en f 37,50 per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 6.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdag en de volgende morgen 6.00 uur.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor werknemers, ingedeeld in klasse VI en hoger.

Artikel 31

Afwijking voor handelsonderzoek

1. De artikelen 20, 21, 22, 23, 27, 27 A, 27 B en 29 zijn niet van toepassing op het handelsonderzoek.
2. Het loon en eventuele provisie van handelsonderzoek wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld met dien verstande dat aan handelsonderzoek van 25 jaar en ouder per jaar over loon inclusief provisie f 33.876,- wordt gegarandeerd.

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

§ 1. Kort verzuim

Artikel 32

Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het feitelijk loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) en eigen inwonende kinderen gedurende de tijd van het overlijden tot en met ten hoogste de dag van de begrafenis en bij het overlijden van ouders of schoonouders indien de werknemer zaakwaarnemer is ten hoogste tot en met de dag van de begrafenis met een maximum van 4 dagen.
 - 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;
 - 3e Gedurende 1 dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij het huwelijk van eigen- en/of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of van diens echtgeno(o)te, mits deze plechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij viering van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - d. bij het overlijden van eigen-, pleeg- en aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders en grootouders;
 - e. bij de begrafenis van eigen-, pleeg- en aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders en zusters, grootouders, kleinkinderen en aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis wordt bijgewoond;
 - f. bij verhuizing op verzoek van de werkgever.
 - 4e Ingeval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.
 - 5e Ingeval van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, gedurende de werke-

lijk benodigde tijd tot ten hoogste één dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

2. Het bepaalde in het eerste lid is op losse werknemers die minder dan 4 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens het bepaalde in lid 1 onder 1e, onder 2e sub b, onder 3e sub d en f, en onder 5e, niet van toepassing.
3. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde in artikel 1638cb van het Burgerlijk Wetboek (titel 7.10 artikel 629 leden 2, 3, 4 en 6 nBW).
4. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijk gesteld de levenspartner van de werknemer, waaronder wordt verstaan: degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.

Artikel 33

Vakonderwijs

1. De werkgever is verplicht aan werknemers die niet onder de partiële leerplicht vallen het feitelijk loon door te betalen, in geval de werknemer ingevolge het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) voor de tuinbouw onderwijs volgt, in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd:
 - bij een volledig dienstverband over een halve dag per week en 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.
Doorbetaling geldt ook wanneer de werknemer in het kader van het hiervoor genoemde onderwijs een excursie of examen bijwoont, tot maximaal twee dagen totaal per jaar.
2. Bij het met goed gevolg afronden van het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) verstrekt de werkgever f 250,00 aan de desbetreffende werknemer.

Artikel 33A

Verlof bij calamiteit

Bij een calamiteit in de privésfeer van de werknemer wordt in onderling overleg met de werkgever de mogelijkheid van verlof bezien. Er kunnen een of meer dagen van het tegoed aan vakantiedagen worden opgenomen, of een of meer dagen onbetaald verlof worden toegekend.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 34

Kort verzuim zonder behoud van loon

1. De werkgever is 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 en commissies van publiekrechtelijke lichamen, waarvoor hij door zijn organisatie als lid c.q. plaatsvervangend lid is aangewezen;
 - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie;
 - c. voor het volgen van algemene cursussen zij verwezen naar artikel 51 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. Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in lid 1 onder c genoemde cursuswerk, dient hij zulks zo vroeg mogelijk – bij voorkeur aan het begin van het contractjaar – aan de werkgever mede te delen.
3. De werknemers zullen niet uit hoofde van hun lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a en b genoemde organen of uit hoofde van deelname aan het in lid 1 onder c genoemde cursuswerk worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
4. De werknemer heeft recht op een vrije dag zonder doorbetaling van loon bij verhuizing anders dan vanwege de functievervulling.

§ 2. Zwangerschaps- en Ouderschapsverlof

Artikel 34A

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 34B

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.

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 (titel 7.10 artikel 673 nBW) 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.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

§ 3. Vakantieregeling

Artikel 35

Loon over vakantiedagen vaste werknemers

1. De werkgever is verplicht aan vaste werknemers, met uitzondering van vaste deeltijdwerkers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, over de vakantiedagen waarop dezen recht hebben, het feitelijk 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 36

Vakantiedagen vaste werknemers

1. Vaste werknemers hebben per dienstjaar recht op:
 - a. 25 vakantiedagen, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten kunnen genoten worden, indien zij bij de aanvang van het CAO-jaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 29 vakantiedagen, waarvan ten minste 18 dagen aaneengesloten genoten kunnen worden, indien zij bij de aanvang van het CAO-jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 1 dag als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing geschiedt met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.
3. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 17 lid 2 onder e en f in mindering gebracht.
4. De vakantiedagen worden tijdig en in onderling overleg tussen werkgever en werknemer zodanig vastgesteld dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat aan de wensen van de werknemer op normale wijze tegemoet gekomen wordt.
6. Indien de werknemer bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 12 nog recht heeft op vakantiedagen kunnen deze worden genoten overeenkomstig de regeling in artikel 41 lid 9.

7. In afwijking van hetgeen in lid 1 is vermeld omtrent de aaneengesloten periode, en in afwijking van lid 4, 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 37

Extra vakantiedagen vaste werknemers in verband met langdurig dienstverband en/of leeftijd

1. Vaste werknemers met een langdurig dienstverband in dezelfde onderneming of opeenvolgende dienstverbanden bij bloembollen-ondernemingen hebben recht op extra vakantiedagen naar de volgende maatstaf, te rekenen vanaf de 22-jarige leeftijd:
 - a. bij tien jaar één dag;
 - b. bij twintig jaar twee dagen;
 - c. bij vijfentwintig jaar drie dagen.
De werknemer zal desgevraagd de betreffende dienstverbanden bij een andere dan de huidige werkgever moeten aantonen.
Deze aanspraak blijft behouden ingeval de onderneming fuseert dan wel van eigenaar verandert en de werknemer onder de nieuwe omstandigheden het dienstverband zonder onderbreking voortzet.
2. Werknemers in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar hebben eveneens recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:
 - a. bij 57 t/m 59 jaar: 1 dag;
 - b. bij 60 jaar: 2 dagen;
 - c. bij 61 jaar: 3 dagen;
 - d. bij 62 jaar: 4 dagen;
 - e. bij 63 jaar: 5 dagen;
 - f. bij 64 jaar: 6 dagen.
De aangegeven leeftijd dient bij de aanvang van het CAO-jaar te zijn bereikt.
3. Cumulatie van de in de voorgaande leden vermelde extra vakantiedagen is geoorloofd tot een maximum van 6 dagen.

Artikel 38

Vakantietoelage vaste werknemers

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek hebben aanspraak op een vakantietoelage ten bedrage van 8,33% van het loon alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziekte-wet aanspraak op een uitkering bestaat, met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 27A en de toeslag voor extra uren bij vaste deeltijddienstverbanden zoals bedoeld in artikel 27B, maar één en ander met uitzondering van de beloning voor overwerkuren zoals bedoeld in artikel 27, en de vakantietoelage.
De in dit lid vermelde aanspraken zijn voor vaste deeltijdwerkers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c in de te verstrekken vakantiebon verrekend.
2. Voor handelsonderneemend wordt de vakantietoelage berekend over het loon, waarbij voor handelsonderneemend van 25 jaar en ouder de toeslag minimaal berekend wordt over het in artikel 31 lid 2 genoemde garantiebedrag.
3. a. De vakantietoelagen 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.
b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoelage uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.
4. Indien er bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 12 nog recht bestaat op vakantie dagen, heeft de werknemer aanspraak op vakantietoelage 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 de vakantietoelage.

Artikel 39

Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst, verzuim zonder loonbetaling

De vaste werknemer behoudt de aanspraak op de hem volgens deze paragraaf toekomende vakantierechten:

- a. bij ziekte in de zin van de Ziektewet gedurende een jaar, met uitzondering van vakantiedagen, waarvoor een aanspraak geldt over de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht;
- b. bij militaire dienst, voor zover geen sprake is van opkomst voor eerste oefening, met dien verstande dat ingeval opkomst voor de eerste oefening op of na de laatste dag van de 10e maand van het CAO-tijdvak plaatsvindt, de aanspraak op vakantierechten gedurende het resterende gedeelte van het CAO-jaar blijft gehandhaafd.

Artikel 40

Afrekening vakantierechten

1. De aanspraak op vakantie verjaart na verloop van 2 jaar na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan, en met ingang van 1 april 1997 na afloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een vaste werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze 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, met uitzondering van deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c.
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 dat de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

Artikel 41

Vakantieregeling voor losse werknemers en vakantiebonwaarden¹⁵⁾

1. Losse werknemers hebben per dienstjaar zonder behoud van loon recht op:
 - a. 25 vakantiedagen, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- genoten kunnen worden, indien zij bij de aanvang van het CAO-jaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
- b. 29 vakantiedagen waarvan ten minste 18 dagen aaneengesloten genoten kunnen worden, indien zij bij de aanvang van het CAO-jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
- Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 17 lid 2 onder e en f in mindering gebracht.
2. Werknemers in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar hebben eveneens recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:
- a. bij 57 t/m 59 jaar: 1 dag;
- b. bij 60 jaar: 2 dagen;
- c. bij 61 jaar: 3 dagen;
- d. bij 62 jaar: 4 dagen;
- e. bij 63 jaar: 5 dagen;
- f. bij 64 jaar: 6 dagen.
- De aangegeven leeftijd dient bij de aanvang van het CAO-tijdvak te zijn bereikt.
3. Er bestaat een Vacantiefonds voor de Landbouw, dat ten doel heeft terzake van loonderving op vakantiedagen, feest- en gedenkdagen hieronder begrepen, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag uitkeringen te verstrekken.
4. a. De werkgever is gehouden aan losse werknemers, alsmede aan vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c, met uitzondering van degenen die in lid 8 zijn vermeld per gewerkte week bij de loonbetaling en bij de in artikel 43 lid 1 bedoelde betalingsverplichting tijdens het eerste jaar van ziekte, vakantiebonnen te verstrekken.
- b. De waarde van de krachtens lid 4a te verstrekken vakantiebonnen is voor alle leeftijdsgroepen en functieklassen gelijk aan 24,5% van het feitelijk loon, met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 27A, en de toeslag voor extra uren bij vaste deeltijddienstverbanden zoals bedoeld in artikel 27B, maar met uitzondering van de overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 27.
- c. In bijlage X zijn vakantiebonwaarden vermeld op basis van de in artikel 21 vermelde CAO-lonen.
- d. Voor zover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het onder c bedoelde CAO-loon moeten hogere vakantiebonwaarden worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit feitelijk loon overeenkomstig de onder b bedoelde berekeningswijze.

5. De krachtens lid 4 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 vakantiebonnen¹⁶). De waarde van de vakantiebonnen over de in artikel 43 lid 1a bedoelde betalingen tijdens ziekte, is in afwijking van het hiervoor bepaalde met ingang van de zevende maand 8,33%.
6. 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.
7. Het bepaalde in artikel 36, lid 4 en lid 5 is eveneens van toepassing op losse werknemers.
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.
 - b. Aan degenen die als scholieren of studenten vallen onder de Algemene Kinderbijslagwet of onder de Wet op de Studiefinanciering wordt in de periode van medio juni tot medio september in plaats van vakantiebonnen 20% over het rechtens geldende loon betaald.
 - c. Aan degenen die buiten de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen vallen, wordt in plaats van vakantiebonnen, 20% over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van het dienstverband.
9. Indien omzetting van het dienstverband heeft plaatsgevonden overeenkomstig artikel 12 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 feitelijk loon worden doorbetaald.
10. De regeling voor het opnemen van een aaneengesloten vakantie van 35 werkdagen één maal per 2 jaar zoals deze uit artikel 36 lid 7 voor vaste werknemers voortvloeit, is eveneens van toepassing voor losse werknemers.

Artikel 41A

Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband

Losse werknemers met een dienstverband van ten minste 10, respectievelijk 20 en 25 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 en 3 extra vakantiedagen met doorbetaling van loon,

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

welk loon niet is opgenomen in de op grond van artikel 41 aan deze werknemers te verstrekken vakantiebonnen.

Artikel 42

Gedeeltelijke vakantierechten

Werknemers met een gedeeltelijke werkweek en/of met een dienstverband dat nog geen jaar of nog niet wederom een jaar heeft geduurd, hebben recht op een evenredig gedeelte van de normale vakantierechten.

§ 4. Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 43

Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en regresrecht¹⁷⁾

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet (ZW) of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), is de werkgever verplicht:
 - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 1638c lid 1 en 9 van het Burgerlijk Wetboek (titel 7.10 artikel 629 lid 1 en 6 nBW), 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 van de GUO-uitvoeringsinstelling¹⁹⁾.
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 werk-

nemer 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 deel	90% van 21/70ste deel
35 tot 45%	28/70ste deel	90% van 28/70ste deel
45 tot 55%	35/70ste deel	90% van 35/70ste deel
55 tot 65%	42/70ste deel	90% van 42/70ste deel
65 tot 80%	50,75/70ste deel	90% van 50,75/70ste deel

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of een 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 de 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.
7. 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 werkdagen nadat bij hem het vermoede-

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. 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.

Artikel 43A

Vervallen van doorbetalingsrecht

De werknemer heeft de in artikel 43 leden 1 en/of 2 bedoelde rechten niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijk grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

Artikel 43B

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 inroepen.
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de 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.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Verblijf in het buitenland
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige 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 plaatsgehadt. 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 hersteldverklaring
 - 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 onverwijld 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.

§ 5. Overige bepalingen van sociale aard²⁰⁾

Artikel 46

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
vanaf 30 t/m 44 jaar: 1 maal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar: 1 maal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De werkgever is verplicht de kosten van een jaarlijks te herhalen geneeskundig onderzoek van de werknemer te betalen, wanneer deze werknemer regelmatig in bepaalde perioden moet werken met giftige stoffen.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2, worden uitgevoerd door STI-GAS of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel 46A

Bestrijdingsmiddelen

Bij het werken met bestrijdingsmiddelen in een besloten ruimte, is het bepaalde in artikel 14 van het Bestrijdingsmiddelenbesluit van toepassing.

Artikel 46B

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 47

Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening en na

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de voorziening in een vacature het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening daarvan in kennis stellen.

Artikel 48

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 betreffende 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 moet afleggen, c.q. heeft afgelegd.

Artikel 48A

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 Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening in een door hem verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding een conclusie in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

Artikel 49

Gedraglijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en -beëindiging

Ingeval van fusie, reorganisatie, overname dan wel beëindiging van de onderneming zal de werkgever tijdig met de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties contact opnemen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s), met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 50

Loonaanvulling bij werktijdverkorting

Bij gebruikmaking van een vergunning tot werktijdverkorting, is de werkgever gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon, waarop de werknemer – indien geen werktijdverkorting zou zijn toegepast – aanspraak had kunnen maken.

Artikel 51

Prepensioeringsverlof en educatief verlof²¹⁾

1. Prepensioeringsverlof
 - a. Werknemers vanaf 58 jaar hebben gedurende het CAO-jaar, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensioering, voor zover deze wordt georganiseerd door de vakbeweging, 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,

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 37 lid 2 en artikel 41, lid 2, tot een maximum van laatstgenoemde dagen;
- c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 37 of artikel 41 en de verlofdagen bedoeld onder a mogen te zamen het aantal van 5 niet overschrijden;
 - d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand CAO-tijdvak het onder a genoemde maximaal aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
2. **Educatief verlof**
De werknemers hebben gedurende het CAO-jaar recht op maximaal 10 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus die erkend is door het Stivos-bestuur.

Artikel 51A

Scholingsverlof²²⁾

Werknemers hebben recht op ten minste tien dagdelen betaald 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 52

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 53

Uitzendbureaus

1. Het is aan de werkgever niet toegestaan gebruik te maken van uit-

zendbureaus, die niet voldoen aan de bepalingen in de Arbeidsvoorzieningswet en 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.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 56

Indexering

1. Met ingang van 1 juli*) worden de dan geldende feitelijke lonen, doch uitgezonderd de lonen van scholieren en studenten tot 22 jaar²⁴), verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumptieprijsindex 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 januari worden de dan geldende feitelijke lonen, doch uitgezonderd de lonen van scholieren en studenten tot 22 jaar, 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 oktober 1995 (112,4) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van oktober 1995 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 loon-

*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanpassingen wordt een minimum en een maximum per procent op jaarbasis in acht genomen. Dit minimum bedraagt f 304,80 op jaarbasis. Het maximum bedraagt f 577,10 op jaarbasis.

BIJLAGE IV

VERVROEGDE UITTREDING

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

AANVULLING AAW-/WAO-UITKERING OUDERE WERKNEMERS

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

BIJLAGE VI

AANVULLING WW-UITKERING

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

BIJLAGE VIII

VERSLAG FUNCTIONERINGSGESPREK

Medewerker:
Leidinggevende:
Functie:
Afdeling:
Datum gesprek:

Algemene gesprekspunten:

- Wat waren/zijn de feitelijk verrichte taken/werkzaamheden
 - Eisen/normen voor de functie en mogelijke ontwikkelingen in de naaste toekomst.
 - Het aanbrengen van wijzigingen in de taak.
-
.....
.....

De functievervulling:

- De visie van beide gesprekspartners op het feitelijk functioneren (van beiden).
 - Omstandigheden en relaties, die functioneren beïnvloeden zoals het optreden van de leidinggevende, samenwerking met collega's en anderen, structuur van de arbeidsomstandigheden.
-
.....
.....

Een blik in de toekomst:

- Cursussen en opleiding.
 - Mogelijkheden of behoefte aan verdere begeleiding.
 - Verwachtingen van beide gesprekspartners over een mogelijke andere functie.
 - Mogelijkheid van afspraken over voortzetten van de loopbaan buiten de eigen afdeling.
 - Mogelijkheid voor een speciale opdracht.
 - Mogelijkheid van functieroulatie.
-
.....
.....

Andere gesprekspunten.

.....
.....

Conclusies en afspraken.

– Conclusies:

.....
.....
.....

– Afspraken:

.....
.....
.....

– Onderwerp en wie neemt initiatief:

.....
.....
.....

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

WETTELIJK MINIMUMLOON

per 1 juli 1997

per maand	per week
f 673,10	f 155,30
f 774,10	f 178,60
f 886,30	f 204,50
f 1020,90	f 235,60
f 1178,00	f 271,80
f 1379,90	f 318,40
f 1626,80	f 375,40
f 1907,20	f 440,10
f 2243,80	f 517,80

110% van het wettelijk minimumloon

per 1 juli 1997

per maand	per week
f 740,50	f 170,90
f 851,50	f 196,50
f 974,90	f 225,00
f 1123,00	f 259,15
f 1295,80	f 299,05
f 1517,90	f 350,30
f 1789,40	f 412,95
f 2098,00	f 484,15
f 2468,20	f 569,60

BIJLAGE X

VAKANTIEBONWAARDEN

Onderstaande vakantiebonwaarden per week als bedoeld in artikel 41 lid 4, gelden voor losse werknemers die een weekloon ontvangen overeenkomstig de in artikel 21 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 feitelijk loon, met uitzondering van de overwerkvergoeding. Bij betalingsperiodes met minder of meer dan 5 loondagen dienen de bonwaarden te worden aangepast naar evenredigheid van de arbeidstijd.

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

De berekende vakantiebonwaarden worden per betalingsperiode afgerond op hele guldens.

Wekelijkse vakantiebonwaarden van 1 juli 1997*) tot 1 januari 1998 bij volle loonweken op basis van de CAO-lonen uit artikel 21 lid 3c voor losse werknemers bij een arbeidstijd van 38 uur per week:

Leeftijd	KI I	KI II	KI III	KI IV	KI V	KI VI
17 jaar e.j.	f 71,00	f 98,00	f 106,00			
18 jaar	f 81,00	f 112,00	f 125,00			
19 jaar	f 94,00	f 130,00	f 144,00	f 151,00	f 158,00	f 162,00
20 jaar	f 109,00	f 149,00	f 162,00	f 169,00	f 176,00	f 181,00
21 jaar	f 127,00	f 167,00	f 179,00	f 188,00	f 195,00	f 201,00
22 t/m 64 jaar	f 149,00	f 186,00	f 193,00	f 202,00	f 210,00	f 216,00
65 jaar e.o.	f 149,00	f 179,00	f 185,00	f 194,00	f 202,00	f 207,00

Leeftijd	KI VII en VIII
22 t/m 64 jaar	f 232,00

*) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE XI

VOETNOTEN

1. Betaling van loon aan degene die ook vakonderwijs volgt, zoals genoemd in artikel 33, 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.
2. Zie voor de afwijking van bepalingen de artikelen 19, 24, 31 en 38.
4. Voor het geval een deeltijdwerker meer uren zou werken dan waartoe de betrokken werknemer contractueel verplicht is, wordt er verwezen naar artikel 15 lid 3.
5. Er bestaat een regeling voor tijdelijke aanvulling van de uitkering van de Werkloosheidswet in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.
6. Dit kan bijvoorbeeld zijn de uitvoeringsinstelling van GUO, GAK of DETAM.
7. Zie artikel 26 voor de diverse wijzen waarop betaling van loon over deze dagen voorgeschreven is.
8. Het loon per maand wordt berekend door het weekloon met de factor 52,2 te vermenigvuldigen en vervolgens door 12 te delen.
9. In de lonen die in artikel 21 lid 3 vermeld staan, is het maximum van lid 3a verwerkt.
10. Anders dan een verhoging op grond van artikel 56 schrijft de CAO bij een initiële loonsverhoging deze alleen voor over het CAO-loon en niet over het feitelijke loon.
11. In bijlage IX zijn het wettelijk minimumloon en de daarvan afgeleide jeugdlonen vermeld, en lonen op het niveau van 110% daarvan.

12. Verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever aangesloten is.
13. Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.
15. Onder bepaalde voorwaarden geeft het Vacantiefonds voor de Landbouw toestemming voor voldoening van de in dit artikel genoemde verplichtingen via het verstrekken van vakantiecheques.
16. Met deze aanvulling wordt ook voor losse werknemers de opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte beperkt tot zes maanden. De termijn van zes maanden is voor vaste werknemers te vinden in artikel 39 sub a.
17. Er bestaat een regeling voor aanvulling van de WAO-uitkering van ouderen onder bepaalde voorwaarden. Deze regeling is opgenomen in een afzonderlijke CAO.
19. Voor nadere informatie over de vaststelling van het dagloon wordt verwezen naar de GUO-uitvoeringsinstelling.
20. Er bestaat een aparte CAO inzake vervroegde uittreding.
21. De loonderving wegens het in dit artikel geregelde onbetaald verlof wordt vergoed door Stivos, Louis Braillelaan 100, Postbus 254, 2700 EK 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 de vakantiebonnen gehele of gedeeltelijke betaling van de extra vakantiedagen ingevolge artikel 38 lid 4 hebben ontvangen, is de betrokken werkgever gerechtigd het loondervingsbestanddeel van de vakantiebonnen dat op deze extra vakantiedagen betrekking heeft, bij Stivos te declareren.
22. 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), Louis Braillelaan 100, Postbus 254, 2700 EK Zoetermeer, telefoonnummer 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.
24. Voor de wijze waarop de tijdlonen van werknemers in functieklasse I en van vakantie- en gelegenhedswerkers worden aangepast, wordt verwezen naar artikel 21 lid 4 en 8 van deze CAO.

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XIV

STATUTEN STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN
LANDBOUW

Artikel 1

Naam en zetel

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

Artikel 2

Doel en middel

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

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 6

Vertegenwoordiging en bestuursbevoegdheid

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

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

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 10

Commissies

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

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

Artikel 11

Administratie

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

Artikel 12

Beheer der geldmiddelen

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 13

Belegging

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

Artikel 14

Boekjaar

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

Artikel 15

Controle en rekening en verantwoording

1. Een door het bestuur aan te wijzen 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 heeft plaatsgehad;
 - c. een algemeen overzicht van financieel beheer van de stichting.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting,
 - b. ten kantore van het administratiekantoor,
 - c. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokkene werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 16

Vergoedingen

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

Artikel 17

Statutenwijziging

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

Artikel 18

Ontbinding van de stichting

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 19

Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen

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

Artikel 20

Slotbepaling

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

Aldus vastgesteld te Utrecht, d.d. 24 oktober 1995

BIJLAGE XV

ALGEMEEN REGLEMENT STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

1. De inwisseling der bonnen door de werknemers geschiedt bij de in artikel 3 lid 2 bedoelde penningmeesters op door het Bestuur nader te bepalen wijze en tijdstippen.
2. De werknemer moet echter alle nog in zijn bezit zijnde bonnen,

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarvan de geldigheidsduur is verstreken uiterlijk op 31 juli volgend op het boekjaar, waarin de bonnen geldig waren, ter inwisseling hebben aangeboden.

3. In bijzondere door het Bestuur te bepalen gevallen kan rechtstreeks bij de Administratie van het Fonds inwisseling van bonnen plaatshebben.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

1. De penningmeesters der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties noteren bij de inlevering der bonnen naam en adres van de werknemer alsmede het aantal en de soort 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 moet worden gemaakt. Het bedrag hiervan wordt door het Bestuur met de Hoofdbesturen der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties verrekend.

Artikel 11

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

Bloembollenbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

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

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

's-Gravenhage, 17 september 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.