

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8749

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 02-04-1997, nr. 63

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Adviesbureau Arbeidszaken NCW namens de Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) als partij te ener zijde mede namens de Voedingsbond FNV en de CNV Industrie- en Voedingsbond als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, 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 schriftelijk bezwaar is ingediend door de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);

dat dit bezwaar als volgt kan worden samengevat:

Het bezwaar richt zich tegen algemeen verbindendverklaring van artikel 17 lid 1 en 2 van de onderhavige CAO, omdat de strekking van de betreffende bepaling hierop neerkomt dat de werknemers, zo de omstandigheden daar naar het enkele oordeel van de werkgever aanleiding toe geven, verplicht kunnen worden gesteld tot het verrichten van arbeid op zondag.

Volgens bezwaarde hanteert de Arbeidstijdenwet (ATW) als uitgangspunt dat de zondag een collectieve vrije dag is en op die dag arbeid in

beginsel verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan slechts in twee situaties van het verbod worden afgeweken.

In beide situaties gaat het om een dubbele eis waaraan moet worden voldaan om op zondag arbeid te verrichten. Volgens bezwaarde is de gekozen formulering in de onderhavige CAO in strijd met doel en strekking van de ATW.

Bezwaarde verzoekt niet over te gaan tot algemeen verbindend verklaring van de CAO, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en ook overigens met het algemeen belang.

Overwegend ten aanzien van de bezwaren:

Artikel 17 lid 1 van de CAO bepaalt onder andere dat voorzover de bedrijfsomstandigheden dit dringend vorderen het de werkgever is toegestaan, na overleg met de betrokken werknemers, overwerk op zondag te laten verrichten.

Het onderhavige CAO-artikel laat artikel 5:4 van de ATW onverlet. Indien overwerk op zondag zal plaatsvinden dient de werkgever zich naast het hierover bepaalde in de CAO te houden aan het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW. Dit betekent dat indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken op zondag arbeid te verrichten de werkgever daartoe overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan, bij het ontbreken daarvan met de personeelsvereniging of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers.

Het bepaalde in artikel 17 lid 1 zou zodanig geïnterpreteerd kunnen worden, dat er geen overeenstemming behoeft te worden bereikt over zondagarbeid. CAO-partijen hebben aangegeven dat in de praktijk sprake is van een overlegsituatie en dat een strijdigheid met de ATW niet wordt nagestreefd.

In dit kader kan nog worden opgemerkt, dat in artikel 16 is bepaald, dat op zaterdag en zondag geen arbeid wordt verricht en dat de CAO een bepaling (artikel 46) bevat, waarin de afspraak is neergelegd dat een ernstig gewetensbezwaar van de werknemer zal worden eerbiedigd.

Overwegende tenslotte dat het bezwaar van dien aard is, dat het algemeen verbindendverklaring van de CAO niet in de weg staat, echter onder de nadrukkelijke verwijzing in artikel 17 lid 1 – door het plaatsen van een noot – dat het bepaalde in de ATW ten aanzien van zondagsarbeid onverkort van toepassing is.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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

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

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - 1e. „Hoveniersbedrijf”: een onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak voor derden een of meer van de navolgende werkzaamheden wordt verricht: het aanleggen en onderhouden van tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen en groenstroken met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen alsmede het plaatsen en onderhouden van interieurbepalingen; alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere produkten in de meest ruime zin van het woord.
Onder „Hoveniersbedrijf” wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.
 - 2e. „Hovenierswerkzaamheden”: werkzaamheden, welke in een onderneming als bedoeld onder 1e. plegen te worden verricht; daar- onder mede te verstaan het ruimen van sneeuw, voorzover deze zich bevindt in de onder 1e. omschreven tuinen, terreinen, be-

graafplaatsen, parken, plantsoenen en groenstroken met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen.

- 3e. „Werkgevers”: zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere met partijen anderzijds afgesloten CAO geldt.
 - 4e. „Werknemers”: zij, die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, tenzij op grond van lid 2 een andere CAO op de arbeidsverhouding van toepassing is, alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.
 - 5e. „Deeltijdwerker”: de werknemer, die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 38 uur per week (vanaf 1 januari 1997 37 uur per week) en op wie de CAO-bepalingen naar rato van toepassing zijn.
 - 6e. „Tijdloon”: het tijdloon zoals geregeld in artikel 20, eventueel plus de vaste persoonlijke toeslag.
 - 7e. „Bedrijfstaking”: de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze CAO geldt.
2. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf ook andere dan hovenierswerkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze CAO hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende CAO.
 3. Waar in deze CAO het woord „werknemer” of „zijn” is geschreven wordt tevens „werkneemster” of „haar” bedoeld.

Artikel 2

Leeftijd

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

Artikel 3

Functie-indeling

1. De werknemers worden onderscheiden naar de volgende functies:
 - a. Voorman A;
 - b. Voorman;
 - c. Vakarbeider A;
 - d. Vakarbeider;

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- e. Geoefende;
 - f. Ongeoefende.
2. In afwijking op het in lid 1 bepaalde bestaat een aparte groep voor vakantiewerkers, die werkzaam zijn in de periode van de zomerschoolvakanties en voor werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en diensgevolge vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is. Deze worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd)loon, met dien verstande dat 22 jaar gelijk is aan 100%.
 3. Onder Voorman A wordt verstaan de Voorman, die leiding geeft aan 10 of meer werknemers in onderhoud of aanleg en de voorman, die leiding geeft aan 5 of meer werknemers in onderhoud en aanleg.
 4. Onder Voorman wordt verstaan de Vakarbeider of Vakarbeider A, die leiding geeft aan een of meer medewerker(s).
 5. Onder Vakarbeider A wordt verstaan de Vakarbeider, die tenminste 5 jaar als Vakarbeider heeft gewerkt en wiens werkzaamheden bestaan uit zowel onderhoud als aanleg en/of die voor de uitvoering van zijn werkzaamheden kennis moet hebben van specialistische apparatuur en/of die incidenteel leiding geeft aan een of enkele medewerker(s).
 6. Onder Vakarbeider wordt verstaan de vakbekwame werknemer van 20 jaar of ouder, die zelfstandig en met grote verantwoordelijkheid zijn werkzaamheden verricht. De vakarbeider is in het bezit van een diploma 'Groenvoorziener', 'Groene Ruimte' (kleine en grootschalige groenvoorziening) Vakbekwaam hovenier of 3/4-jarige Middelbare Tuinbouwschool richting aanleg en onderhoud of heeft een daarmee vergelijkbaar kennis- en/of vaardigheidsniveau.
 7. Onder Geoefende werknemer wordt verstaan de werknemer van 17 jaar of ouder, die onder leiding de normaal voorkomende werkzaamheden kan verrichten en als zodanig in dienst van werkgever is getreden. De Geoefende is in het bezit van een diploma Groenverzorging A of B, het diploma aankomend hovenier, het diploma BB groene ruimte of heeft een vergelijkbaar kennis en/of vaardigheidsniveau.
 8. Onder een Ongeoefende werknemer wordt verstaan de werknemer die:
 - zeer eenvoudige werkzaamheden verricht;

- door het ontbreken van vakgerichte scholing en/of ervaring de normaal voorkomende werkzaamheden niet kan uitvoeren;
- een primaire vakopleiding volgt in de groenvoorziening.

Artikel 4

Minder-valide werknemers

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

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

Artikel 5

De arbeidsovereenkomst

1. a. Arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
- b. Alle dienstverbanden moeten door de werkgever ter registratie worden aangeboden bij de BV TAB middels de door de BV TAB voorgeschreven formulieren.
2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in lid 1.a. moeten bepalingen worden opgenomen omtrent:
 - de aard van het dienstverband;
 - de duur van het dienstverband;
 - bij een deeltijd dienstverband: de wekelijkse arbeidsduur;
 - in welke functie de werknemer bij het aangaan van de overeenkomst werkzaam zal zijn;
 - de aard van de werkzaamheden;
 - het bruto tijdloon;
 - het tijdschema zoals bedoeld in artikel 15 lid 1;
 - alle overeengekomen toeslagen;
 - andere onderwerpen, waaromtrent partijen regeling wensen.Indien een structurele wijziging optreedt in het niveau van de werkzaamheden, dient de arbeidsovereenkomst te worden aangepast.
3. Bepalingen in strijd met deze CAO zijn nietig.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Artikel 6

Het dienstverband

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.

Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:

- zonder overbruggingsmogelijkheid;
- met overbrugging conform de CAO Overbruggingsfonds, hierna te noemen vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid.

Verder kunnen vaste dienstverbanden worden onderscheiden in dienstverbanden:

- a. voor de volledige werkweek;
- b. in deeltijd met een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - een werktijd van tenminste 3 aaneengesloten uren per dag op de dag(en) dat er gewerkt wordt;
 - een minimum aantal te werken uren van 6 uur 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 3 uren per dag op de dag(en) waarop er gewerkt wordt;
 - een minimum aan tal te werken uren van 6 per week;
 - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van het aantal per week overeengekomen uren, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal 1 week van tevoren de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, bepalen.

Voor de groep vaste deeltijdwerkers onder c en voor de vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid vindt loonbetaling over de feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstreking van vakantiebonnen overeenkomstig artikel 39.

2. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan. Voor losse werknemers vindt de loonbetaling over feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstreking van vakantiebonnen, overeenkomstig artikel 39. Bij het aangaan

van het dienstverband kan wederzijds schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden.

3. Voor de omzetting van dienstverbanden die niet voldoen aan het bepaalde in de leden 1a, 1b, 1c of 2 wordt verwezen naar artikel 7 lid 3 van deze CAO.
4. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan.
5. Werkleervereenkomst.
Werknemers, die een opleiding volgen binnen een erkend leerlingstelsel, zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, welke gedurende de eerste twee jaar van de opleiding is gekoppeld aan een leerovereenkomst.

Artikel 7

Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking eindigt:
 - a. Onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd als deze is overeengekomen;
 - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7a: 1639 p en q van het Burgerlijk Wetboek. Evenmin zal de werkgever binnen bovengenoemde betrokken werknemer, noch een andere persoon als uitzendkracht tewerkstellen.
 - b. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
 - c. Voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege op het vooraf bepaalde tijdstip, of bij voltooiing van het bepaalde werk.
 - d. Voor werknemers die in dienst zijn op grond van een leer/arbeidsovereenkomst op het moment dat de leerovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer of wordt beëindigd op grond van de Wet op het Leerlingwezen¹⁾.

Voortzetting dienstbetrekking

2. a. Een voor bepaalde tijd of een voor bepaald werk aangegaan dienstverband kan worden voortgezet. Wordt het dienstverband stilzwijgend voortgezet dan wordt het geacht voor dezelfde tijd wederom te zijn aangegaan. Voor beëindiging van het voortgezette dienstverband gelden overeenkomstig artikel 7a: 1639 f Burgerlijk Wetboek en met inachtneming van het Buitengewoon

¹⁾ Artikel 1639n van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

Hoveniersbedrijf 1997/1998

Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Besluit Arbeidsverhoudingen dezelfde voorwaarden als genoemd in artikel 10 van deze CAO.

- b. In afwijking van artikel 7a: 1639 f hebben werkgever en werknemer het recht om in onderling overleg een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk maximaal eenmaal per jaar te verlengen met maximaal één maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is.

Omzetting dienstbetrekking

- 3. a. Omzetting van een vast dienstverband zoals omschreven in artikel 6.1., in een los dienstverband is mogelijk indien de betrokken werknemer en werkgever dit overeenkomen, beiden zich verplichten tot hetgeen dienaangaande uit deze CAO voortvloeit en deze overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan en de werkgever uiterlijk op de dag waarop de omzetting ingaat de betrokken bedrijfsvereniging over de omzetting op de hoogte stelt.
- b. 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 6 wordt verwezen naar de CAO voor het Hoveniersbedrijf in Nederland voor de periode 1 maart 1995 tot en met 29 februari 1996.
- c. Een los dienstverband voor onbepaalde tijd zoals dat luidt voor 1 maart 1996 kan in onderling overleg tussen de betrokken werkgever en werknemer worden omgezet in een dienstverband zoals vermeld in artikel 6 op de in deze CAO geldende voorwaarden¹⁾. Zonder deze in onderling overleg overeengekomen aanpassing van het losse dienstverband voor onbepaalde tijd blijven deze dienstverbanden na laatstgenoemde datum aangemerkt als los dienstverband voor onbepaalde tijd²⁾.
- d. Gedurende de eerste 12 maanden van een vast dienstverband is omzetting zoals in lid 3a omschreven, niet mogelijk.
- e. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde, worden dienstverbanden tussen dezelfde werkgever en werknemer welke

¹⁾ Noot van partijen:

Er zijn vaste dienstverbanden met en zonder overbruggingsmogelijkheid. Zie voor de voorwaarden die gelden voor vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid onder artikel 7 lid 1 over opzegging, artikel 8 over onwerkbaar weer en artikel 20 over lonen.

²⁾ Noot van partijen:

Voor beëindiging van het losse dienstverband voor onbepaalde tijd is een ontslagvergunning vereist.

elkander met een tussenpoos van niet meer dan 31 kalenderdagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te zijn.
f. Van dit artikel afwijkende afspraken zijn nietig.

4. De werknemer, die na afloop van een arbeidsovereenkomst binnen een periode van een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zal in het volgende dienstverband geen slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen en zijn eerder opgebouwde functiejaar/jaren zullen blijven bestaan.

Wederindienstneming

5. a. Indien aan de onder b van dit lid staande voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het losse 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 tenzij er zich ten tijde van de beëindiging van het dienstverband een situatie voordoet als beschreven in artikel 7a: 1639p Burgerlijk Wetboek. Evenmin zal de werkgever binnen bovengenoemde periode betrokken werknemer, noch een andere persoon als uitzendkracht tewerkstellen.
 - b. De onder a genoemde voorwaarden zijn de volgende:
 - In de 24 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van het laatste dienstverband moeten er tussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden een of meer dienstverbanden hebben bestaan. De periode waarin de werknemer bij de werkgever via een uitzendbureau heeft gewerkt wordt meegerekend.
 - het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege beëindigd.
 - c. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden. Hierbij zal geen proefperiode worden overeengekomen.
 - d. Voor de toepassing van dit lid is het anciënniteitsbeginsel van toepassing. Dit houdt in dat de werknemer met het langste arbeidsverleden bij de werkgever als eerste in de gelegenheid wordt gesteld het werk te hervatten.

Artikel 8

Onwerkbaar weer en onderbreking werkzaamheden

- a. Indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden is:
 - de werkgever gehouden het feitelijke loon door te betalen;

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten.
- c. Voor de afwijkende regeling die geldt voor vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid wordt verwezen naar artikel 8A.

Artikel 8A

**Overbruggingsfonds vaste dienstverbanden met
overbruggingsmogelijkheid**

1. De werkzaamheden van vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot 1 april maximaal 30 dagen worden onderbroken indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, danwel als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. De werkgever bepaalt minimaal een dag van tevoren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
2. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 70% van het feitelijke loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag. Dit kan aangevuld worden met 10% uit SUWAS II zolang het fondsbestuur dit goedkeurt. Van deze 80% kan de werkgever 70% declareren bij het Overbruggingsfonds¹⁾. De resterende 10% is de aanvulling van 10% die de werkgever uit de SUWAS II krijgt¹⁾.
3. Een vaste werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt per kalendermaand dat de werknemer in dienst is bij de werkgever 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november tot en met 31 december in dat jaar en de periode 1 januari tot 1 april daaropvolgend. Indien het aantal door de werknemer opgebouwde overbruggingsdagen voor de periode van 15 november tot 1 april ontoereikend is om het maximum aantal 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen hetgeen bepaald is in artikel 8 lid 1a over doorbetaling van loon. Een eventueel op 1 april bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.

¹⁾ Indien en voor zover de daartoe strekkende bepalingen van de betreffende CAO's bij afzonderlijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard.

5. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een dienstverband van toepassing¹⁾.
6. Ingeval een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijke loon betaald, ook indien dit werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
7. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijke loon door te betalen waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.

Artikel 9

Opzegging vaste werknemers

Met inachtneming van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen geldt voor de opzegging van vaste werknemers het volgende:

1. Met inachtneming van artikel 6, lid 3 geldt voor en tegenover de werknemers zoals omschreven in art. 3, in de functies c t/m f een opzegtermijn van tenminste een maand en in de functies a en b een opzegtermijn van tenminste twee maanden en wel zo, dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de betalingsperiode;
2. De onder 1 bedoelde opzegtermijn wordt voor de werkgever verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt hoogstens 13 weken;
3. De onder 1 bedoelde opzegtermijn wordt voor de werknemer met een week verlengd voor elke twee jaar, dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest.

¹⁾ Noot van partijen:

Het verlaagde loonniveau van 80% op overbruggingsdagen heeft op grond van het geldende Dagloonbesluit WW geen invloed op de hoogte van een WW-uitkering. Indien zich wijzigingen voordoen in het Dagloonbesluit welke van invloed zijn op de WW-uitkering na een overbruggingsperiode, geldt de regel dat indien en voorzover een opzegtermijn samenvalt met overbruggingsdagen, de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige feitelijke loon betaalt.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

4. Indien de werknemer op het tijdstip van opzegging door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet in staat is zijn werk te verrichten, kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij de betrokken werknemer bij de opzegging tenminste reeds 2 jaar arbeidsongeschikt is.

Artikel 10

Opzegging losse werknemers voor onbepaalde tijd in dienst (of met een voortgezet dienstverband als bedoeld in art. 7.)

Met inachtneming van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen en hetgeen is bepaald in artikel 7 lid 3 met betrekking tot omgezette dienstverbanden geldt voor opzegging van de losse werknemers het volgende:

1. Behoudens het bepaalde in de volgende leden geldt in afwijking van artikel 7a: 1639 i lid 1 Burgerlijk Wetboek, voor en tegenover de losse werknemer, een opzegtermijn van tenminste een week.
2. Voor en tegenover de losse werknemer van 50 jaar en ouder, wiens dienstbetrekking tenminste een jaar heeft geduurd, geldt een opzegtermijn van tenminste 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 lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de perioden van werkloosheid die direkt aansluiten op en direkt gevolgd worden door een dienstverband bij de werkgever.

3. Ten aanzien van de losse werknemer van 22 jaar en ouder doch jonger dan 50 jaar, bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van diens 18-jarige leeftijd tijdvakken van twee 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.

Voor de berekening van de duur der opzegtermijn zullen de jaren, welke de werknemer eventueel tevoren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht, niet meetellen. Voor de berekening van de lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de perioden van werkloos-

heid die direkt aansluiten op en direkt gevolgd worden door een dienstverband bij de werkgever.

4. Alle opzeggingen moeten geschieden tegen het einde van de kalenderweek.

Artikel 11

Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7a: 1639 h lid 5 Burgerlijk Wetboek en met inachtneming van hetgeen bepaald is in artikel 7 lid 3 zal de werkgever de dienstbetrekking met een losse werknemer ook mogen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde. Opzegging zal echter niet kunnen geschieden op grond van de omstandigheid, dat de losse werknemer de hoedanigheid van noodwachter c.q. de hoedanigheid van een bij of krachtens de wet met een noodwachter gelijkgestelde bezit of zal verkrijgen, dan wel tengevolge van zijn inlijving als zodanig niet langer in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten.
2. Ten aanzien van de vaste werknemer zal in de omstandigheden als bedoeld in de eerste alinea van het vorig lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van de in de eerste alinea van lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na de eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen 3 dagen, nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.

Artikel 12

Ontslagbewijs

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

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, voorzover niet op zaterdag of zondag vallend dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of 5 mei;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim;
 - d. geen arbeid verricht wegens een dag roostervrije tijd als bedoeld in art. 15 lid 3 van deze CAO.

De eventuele rustpauzes, waaronder worden verstaan rusttijden in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten.

Artikel 14

Indeling van de arbeidsdag

1. Tenzij de werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidsdag op de vaste vestigingsplaats van de werkgever of – indien de werkgever zulks wenst – op een door hem aan te wijzen object, mits dit object minder ver dan de vaste vestigingsplaats van de werkgever dan wel minder dan 15 kilometer van de woonplaats van de werknemer verwijderd is.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer.
De totale schafttijd moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.
3. Niet tot de schafttijden worden gerekend de eventuele rustpauzes in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten. De werkgever dient mee te werken aan het opnemen van deze rustpauzes.

Artikel 15

Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag en roostervrije tijd

1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur per week, resp. met ingang van 1 januari 1997 37 uur per week. De gemiddelde werkweek van 38 uur wordt bereikt door:
 - a. een werkweek van 38 uur
Ten aanzien van de duur van de dagelijkse arbeidstijd kan een keuze gemaakt worden uit de navolgende schema's:
 1. gedurende het gehele jaar maandagochtend 2 uur, maandagmiddag 4 uur en dinsdag tot en met vrijdag 8 uur per dag;
 2. gedurende het gehele jaar maandag tot en met donderdag 8 uur per dag, vrijdagochtend 4 uur en vrijdagmiddag 2 uur;
 3. op de dagen van maandag tot en met vrijdag in de weken:
week 1 t/m 8 7,5 uur
week 9 t/m 12 8 uur
week 13 t/m 15 8,5 uur
week 16 t/m 19 9 uur
week 20 t/m 24 8,5 uur
week 25 t/m 44 8 uur
week 45 t/m 52 7,5 uur
echter met dien verstande dat de arbeidstijd op maandagochtend of vrijdagmiddag met 2 uur wordt bekort.
In overleg met de Ondernemingsraad of, als deze niet aanwezig is, met de betrokken werknemers, kan de werkgever andere weken aanwijzen voor de invulling van bovenstaand schema. Zulks dient schriftelijk te worden vastgelegd en bij werknemers bekend te zijn.
 - b. een werkweek van 40 uur met 13 roostervrije dagen per jaar
Ten aanzien van de duur van de dagelijkse arbeidstijd kan een keuze gemaakt worden uit de navolgende schema's:
 1. op de dagen van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag;
 2. op de dagen van maandag tot en met vrijdag in de weken:
week 1 t/m 8 7,5 uur
week 9 t/m 12 8 uur
week 13 t/m 15 8,5 uur
week 16 t/m 19 9 uur
week 20 t/m 24 8,5 uur
week 25 t/m 44 8 uur
week 45 t/m 52 7,5 uur
In overleg met de Ondernemingsraad of, als deze niet aanwezig is, met de betrokken werknemers, kan de werkgever andere weken aanwijzen voor de invulling van bovenstaand schema. Zulks dient schriftelijk te worden vastgelegd en bij werknemers bekend te zijn.

Hoveniersbedrijf 1997/1998

Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- c. De gemiddelde werkweek van 37 uur wordt bereikt door het toekennen van 6,5 roostervrije dagen op jaarbasis.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt – met inachtneming van het overeengekomene ten aanzien van de schaftijden als bedoeld in art. 14 lid 2 – in onderling overleg tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat:
 - a. bij toepassing van de schema's a1, a2 en b1 als genoemd in lid 1 de arbeidsdag niet mag aanvangen voor 7.00 uur en niet mag eindigen na 17.00 uur;
 - b. bij toepassing van de schema's a3 en b2 als bedoeld in lid 1 de arbeidsdag niet mag aanvangen voor 7.00 uur en niet mag eindigen na 18.00 uur;
 - c. alle gewerkte uren welke vallen buiten de bedrijfstijd, worden als overuren beschouwd.

De hierboven genoemde bedrijfstijd kan per bedrijf maximaal met een half uur naar voren of een half uur naar achteren worden verschoven.
Met betrekking tot de nachtarbeid geldt de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet.
3.
 - a. De roostervrije dagen worden vastgesteld door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad of, indien deze niet aanwezig is, de betrokken werknemers. In beginsel wordt 1 dag per maand vastgesteld met uitzondering van de maanden april mei waarvoor geen data voor roostervrije dagen behoeven te worden vastgesteld. Indien in de maanden april en mei geen roostervrije dagen zijn vastgesteld moeten minimaal drie roostervrije dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar worden vastgesteld.
In het kader van de in artikel 8A geregelde overbruggingsregeling kan de werkgever maximaal 7 roostervrije dagen aanwijzen in de in dat artikel genoemde periode.
Voor de werknemer die valt onder de overbruggingsregeling kunnen in de hierboven bedoelde periode maximaal 10 roostervrije dagen worden aangewezen.
 - b. Onder roostervrije dagen worden verstaan: dagen waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft. Vastgestelde en niet genoten roostervrije dagen zijn vervallen, tenzij de werknemer op deze dag op verzoek van de werkgever arbeid heeft verricht.
 - c. Deeltijdwerkers hebben naar rato recht op roostervrije tijd.
 - d. De vastgestelde roostervrije dagen dienen door de werkgever te worden gemeld bij de BV TAB en vervallen bij ziekte.

Artikel 16

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

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. en op 5 mei met dien verstande dat – indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet – tussen werkgever en werknemer zal worden overeengekomen dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt. In dat geval zal een andere vervangende vrije dag worden vastgesteld in het betreffende jaar en wel buiten de overbruggingsperiode; in het geval de werknemer aanneemelijk kan maken dat hij op zwaarwegende principiële redenen vrijaf op 5 mei wenst, dan zal de werknemer op 5 mei vrijaf worden gegeven;
 - e. op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren (zie ook art. 34,6 van deze CAO);
 - f. door werknemers die de mohammedaanse godsdienst belijden op de dag na de mohammedaanse vastentijd (zie ook art. 34.6 van deze CAO).
3. De werknemer heeft recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.

Artikel 17

Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan.¹⁾
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 voorzover het betreft werkzaamheden bestaande uit stoken, luchten, schermen, watergeven

¹⁾ Artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet (ATW) is onverkort van toepassing.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- dan wel oogstwerkzaamheden op de tweede paasdag, tweede pinksterdag en tweede kerstdag en op zondagen.
- c. Indien in een schema, overeenkomstig artikel 15 lid 1 van deze CAO bij een 45-urige werkweek door de week reeds 45 uur is gewerkt, kan de werknemer niet worden verplicht om in het weekeinde overwerk te verrichten.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 19

Toepassing van tijdlooschalen

1. Bij elke functie zoals genoemd in artikel 3, lid 1, behoort een tijdlooschaal die een schaal bevat gebaseerd op functie jaren en indien van toepassing gebaseerd op leeftijd.
2. De vakvolwassen werknemer ontvangt het tijdloon zoals wordt aangegeven en behorend bij zijn functie.
3. De vakvolwassen werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het tijdloon bij 0-functie jaren. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen een of meerdere functie jaren worden toegekend.
4. Elk jaar op 1 januari krijgt de werknemer er een functiejaar bij totdat hij het maximum van zijn (tijdloon)schaal heeft bereikt.
5. Bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever de toekenning van een functiejaar maximaal een jaar opschorten, echter op voorwaarde dat de werkgever de werknemer per aangetekend schrijven de redenen van zijn onvoldoende functioneren meedeelt.
6. Bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer meer functie jaren toe te kennen.

Artikel 20

Normaal tijdloon

1. De normale tijdlonen per week per 1 juli 1996¹⁾ bedragen:

Weeklonen vaste werknemers

Leeftijd	Ongeoefend f	Geoefend f	Vakarbeider f
16 jaar	286.30	333.60	–
17 jaar	330.85	386.25	–
18 jaar	381.75	438.95	–
19 jaar	439.00	498.65	–
20 jaar	496.25	554.80	573.25
21 jaar	566.25	603.95	624.05
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	636.25	702.30	725.65
1 functiejaar	646.40	713.55	737.25
2 functiejaar	656.60	724.75	748.85
3 functiejaar	666.75	736.00	760.50
4 functiejaar	676.95	747.25	772.10
5 functiejaar	687.15	758.45	783.70

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	752.95	784.65	817.30
1 functiejaar	765.75	798.75	833.65
2 functiejaar	778.55	812.90	850.00
3 functiejaar	791.35	827.00	866.35
4 functiejaar	804.15	841.15	882.70
5 functiejaar	816.95	855.25	899.00
6 functiejaar	829.75	869.40	915.35

Weeklonen losse werknemers

Leeftijd	Ongeoefend f	Geoefend f	Vakarbeider f
16 jaar	300.55	350.15	–
17 jaar	347.30	405.45	–
18 jaar	400.70	460.75	–
19 jaar	460.80	523.40	–
20 jaar	520.90	582.40	601.75

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Leeftijd	Ongeofend f	Geofend f	Vakarbeider f
21 jaar	594.40	634.00	655.05
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	667.85	737.20	761.70
1 functiejaar	678.55	749.00	773.90
2 functiejaar	689.20	760.80	786.10
3 functiejaar	699.90	772.60	798.25
4 functiejaar	710.60	784.40	810.45
5 functiejaar	721.30	796.15	822.65

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	790.35	823.65	857.90
1 functiejaar	803.80	838.45	875.05
2 functiejaar	817.25	853.30	892.25
3 functiejaar	830.65	868.10	909.40
4 functiejaar	844.10	882.95	926.55
5 functiejaar	857.55	897.75	943.70
6 functiejaar	871.00	912.60	960.85

Weeklonen overbruggers

Leeftijd	Ongeofend f	Geofend f	Vakarbeider f
16 jaar	289.15	336.95	
17 jaar	334.15	390.10	
18 jaar	385.55	443.35	
19 jaar	443.40	503.65	
20 jaar	501.20	560.35	579.00
21 jaar	571.90	610.00	630.30
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	642.60	709.30	732.90
1 functiejaar	652.85	720.70	744.60
2 functiejaar	663.15	732.00	756.35
3 functiejaar	673.40	743.35	768.10
4 functiejaar	683.70	754.70	779.80
5 functiejaar	694.00	766.05	791.55

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	760.50	792.50	825.45
1 functie jaar	773.40	806.75	842.00
2 functie jaren	786.35	821.05	858.50
3 functie jaren	799.25	835.25	875.00
4 functie jaren	812.20	849.55	891.55
5 functie jaren	825.10	863.80	908.00
6 functie jaren	838.05	878.10	924.50

Weeklonen instromers (los en vast) en vakantiewerkers (los) (zie artikel 3.2)

Leeftijd	vast f	los f
16 jaar	199.10	209.00
17 jaar	229.30	240.70
18 jaar	264.60	277.75
19 jaar	310.00	325.41
20 jaar	365.40	383.56
21 jaar	428.40	449.69
22 jaar e.o.	504.00	529.05

2. De normale tijdlonen per maand per 1 juli 1996¹⁾ bedragen:

Maandlonen vaste werknemers

Leeftijd	Ongeoefend f	Geoefend f	Vakarbeider f
16 jaar	1240.55	1445.50	–
17 jaar	1433.55	1673.60	–
18 jaar	1654.10	1901.95	–
19 jaar	1902.20	2160.65	–
20 jaar	2150.25	2403.95	2483.90
21 jaar	2453.55	2616.90	2704.00
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	2756.85	3043.05	3144.25
1 functie jaar	2800.85	3091.80	3194.50
2 functie jaren	2845.05	3140.35	3244.75
3 functie jaren	2889.05	3189.10	3295.25
4 functie jaren	2933.20	3237.85	3345.50
5 functie jaren	2977.40	3286.35	3395.75

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	3262.55	3399.90	3541.35
1 functiejaar	3318.00	3461.00	3612.20
2 functiejaar	3373.45	3522.30	3683.05
3 functiejaar	3428.90	3583.40	3753.90
4 functiejaar	3484.40	3644.70	3824.75
5 functiejaar	3539.85	3705.80	3895.35
6 functiejaar	3595.30	3767.10	3966.20

Maandlonen losse werknemers

Leeftijd	Ongeofend f	Geofend f	Vakarbeider f
16 jaar	1302.30	1517.20	–
17 jaar	1504.85	1756.80	–
18 jaar	1736.25	1996.45	–
19 jaar	1996.65	2267.90	–
20 jaar	2257.05	2523.55	2607.40
21 jaar	2575.55	2747.10	2838.35
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	2893.80	3194.30	3300.45
1 functiejaar	2940.15	3245.40	3353.30
2 functiejaar	2986.30	3296.55	3406.15
3 functiejaar	3032.65	3347.70	3458.80
4 functiejaar	3079.05	3398.80	3511.70
5 functiejaar	3125.40	3449.70	3564.55

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	3424.60	3568.90	3717.30
1 functiejaar	3482.85	3633.00	3791.60
2 functiejaar	3541.15	3697.35	3866.10
3 functiejaar	3599.20	3761.50	3940.45
4 functiejaar	3657.50	3825.80	4014.75
5 functiejaar	3715.75	3889.95	4089.05
6 functiejaar	3774.05	3954.30	4163.35

Maandlonen overbruggers

Leeftijd	Ongeofend f	Geofend f	Vakarbeider f
16 jaar	1252.90	1460.00	
17 jaar	1447.85	1690.30	
18 jaar	1670.60	1921.05	
19 jaar	1921.25	2182.30	
20 jaar	2171.70	2428.00	2508.80
21 jaar	2478.05	2643.15	2731.10
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	2784.40	3073.40	3175.65
1 functiejaar	2828.80	3122.80	3226.35
2 functiejaar	2873.45	3171.75	3277.25
3 functiejaar	2917.85	3220.95	3328.20
4 functiejaar	2962.45	3270.10	3378.85
5 functiejaar	3007.10	3319.30	3429.80

Leeftijd	Vakarbeider A f	Voorman f	Voorman A f
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	3295.25	3433.90	3576.65
1 functiejaar	3351.15	3495.65	3648.40
2 functiejaar	3407.25	3557.60	3719.90
3 functiejaar	3463.15	3619.15	3791.40
4 functiejaar	3519.25	3681.10	3863.10
5 functiejaar	3575.15	3742.85	3934.35
6 functiejaar	3631.25	3804.80	4005.85

Maandlonen instromers (los en vast) en vakantiewerkers (los) (zie artikel 3.2)

Leeftijd	vast f	los f
16 jaar	862.70	905.60
17 jaar	993.55	1042.95
18 jaar	1146.50	1203.50
19 jaar	1343.25	1410.00
20 jaar	1583.30	1661.95
21 jaar	1856.25	1948.50
22 jaar e.o.	2183.85	2292.35

4. Ten aanzien van uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders dient de beloning alsmede arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen te worden. De ove-

Hoveniersbedrijf 1997/1998 Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

rige arbeidsvoorwaarden in de CAO zijn op deze groepen wel van toepassing.

5. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. De uitzendkracht kan aan hetgeen hier vermeld direkt rechten ontlennen jegens het uitzendbureau.
6. Indien in overleg tussen werkgever en werknemer overschakeling naar maandloonbetaling wordt overeengekomen, kan tevens onderling worden vastgesteld welk voorschot per week hierop wordt betaald. De inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies zal echter maandelijks geschieden.
7. De tijdlonen voor jeugdige werknemers als bedoeld in art. 2 lid 2 zijn met uitzondering van de jeugdigen in de functie ongeoeffend, vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages:

21 jaar	86 %
20 jaar	79 %
19 jaar	71 %
18 jaar	62,5%
17 jaar	55 %
16 jaar	47,5%.

De tijdlonen voor jeugdige ongeoeffende werknemers, zijn vastgesteld overeenkomstig de volgende afbouw-percentages:

21 jaar	89%
20 jaar	78%
19 jaar	69%
18 jaar	60%
17 jaar	52%
16 jaar	45%.
8. De tijdlonen voor losse werknemers zullen steeds worden vastgesteld op basis van de tijdlonen voor vaste werknemers, verhoogd met het verschil in het werknemersdeel in de WW-premie zoals deze door de BV TAB is vastgesteld.
Een en ander met dien verstande dat, uitgaande van de huidige premie, de stijging van de werknemerspremie tot 1% niet zal worden gecompenseerd. De stijging van de werknemerspremie boven de 1% zal voor de helft worden gecompenseerd.
9. Bij uitbetaling van het loon zal de werkgever aan de werknemer tevens een schriftelijke specificatie geven.

10. Aan werknemers met een volledige werkweek zal steeds loon betaald worden conform de gewerkte uren met een minimum van:
- 38 uur indien gewerkt wordt volgens art. 15 lid 1 schema a1 of a2
 - 40 uur indien gewerkt wordt volgens art. 15 lid 1 schema b1
- Wanneer is gekozen voor het schema van art. 15 lid 1 schema a3 of b2, zullen de uren per week welke uitgaan boven die genoemd in het navolgende overzicht, worden betaald conform artikel 24

	bij 38 uur	bij 40 uur
week 1 t/m 8	35,5 uur	37,5 uur
week 9 t/m 12	38 uur	40 uur
week 13 t/m 15	40,5 uur	42,5 uur
week 16 t/m 19	43 uur	45 uur
week 20 t/m 24	40,5 uur	42,5 uur
week 25 t/m 44	38 uur	40 uur
week 45 t/m 52	35,5 uur	37,5 uur

Bij „einde dienstverband” worden de uren afgerekend conform artikel 28.

Artikel 22

Werknemers met gedeeltelijke werkweek

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek worden loon en roostervrije tijd naar evenredigheid bepaald.

Artikel 23

Feestdagen en roostervrije tijd

1. Over de bij artikel 16 lid 2 aangewezen feestdagen en over de dagen roostervrije tijd als bedoeld in artikel 15 lid 3 is de werkgever verplicht aan de vaste werknemer het voor hem geldende tijdloon door te betalen, een en ander voorzover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
2. Aan de losse werknemers en vaste werknemers die onder de overbruggingsregeling vallen wordt op 5 mei en op roostervrije dagen het voor hem geldende tijdloon doorbetaald.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever aan vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 6 lid 5 sub c met uitzondering van deeltijdwerkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn over de in lid 1 bedoelde feest- en gedenkdagen geen loon betalen. Door de verstrekking van voorgeschreven vakantiebonnen is voor

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

deze groep vaste werknemers door de werkgever aan de in lid 1 bedoelde betalingsverplichting voldaan. (Roostervrije dagen en 5 mei dienen wel doorbetaald te worden).

Artikel 24

Overwerk

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer in deze CAO vastgestelde basisuurloon betaald:
 - a. op zon- en feestdagen 200%;
 - b. op zaterdag 150%;
 - c. op andere dagen per week 130%; tussen 22.00 uur en 7.00 uur 150%.
2. Het basisuurloon waarvan de beloning voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 17 wordt afgeleid, bedraagt het normale bruto-weekloon van artikel 20 gedeeld door 38, wanneer wordt gewerkt volgens art. 15 lid 1 schema a1, a2 of a3 en 40, wanneer wordt gewerkt volgens art. 15 lid 1 schema b1 of b2, afgerond op centen.

Artikel 25

Toeslagen

A. Toeslag bijzondere werkzaamheden

1. a. Het is de werkgever toegestaan in drukke periodes dan wel bij het verrichten van bijzondere werkzaamheden, in welke omstandigheden van de werknemer in verband met het tempo van de uitvoering een extra inspanning wordt gevraagd, aan deze een toeslag te betalen wanneer de werkzaamheden niet in akkoord worden verricht.
 - b. De werkgever dient aan de werknemer die gedurende een periode belast is met bijzondere werkzaamheden, zoals bijzonder grond-, timmer-, metsel-, tegel-, bestratings- en drainagewerk, en welke werkzaamheden niet geacht kunnen worden te behoren tot zijn normale functie-uitoefening een toeslag te betalen.
 - c. De aan de individuele werknemer te betalen toeslag zal minimaal 5% en maximaal 20% bedragen van het voor hem geldende tijdloon.
 - d. De in sub a bedoelde toeslag zal gemiddeld de 10% van de in de

onderneming betaalde loonsom ingevolge artikel 20 niet mogen overschrijden.

- e. In het geval een werknemer een hogere functionaris langer dan een maand vervangt, zal de betrokken werknemer het verschil in functieloon en het loon van de waargenomen functie bij 0-functiejaren tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald.
2. Voor werkzaamheden boven de 6 meter (hoogboomwerk, muren e.d.) wordt f 1,- per uur extra betaald, mits dit werk handmatig en zonder mechanische hulpmiddelen wordt uitgevoerd.

B. Kledingtoeslag

- a. Voor zover geen werkkleding en veiligheidsschoenen worden verstrekt zal een vergoeding van f 6,20 per week worden betaald.
- b. Voor zover wel werkkleding en geen veiligheidsschoenen worden verstrekt, zal een vergoeding van f 3,20 per week worden betaald.
- c. Voor zover geen werkkleding en wel veiligheidsschoenen worden verstrekt, zal een vergoeding van f 3,00 per week worden betaald. De toeslagen zullen alleen worden betaald aan de werknemer die werkkleding c.q. werkschoenen nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie. In het geval de bovenbedoelde werkkleding wordt verstrekt, zal tijdig worden aangevuld en vervangen. De werkkleding wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. De werknemer is verantwoordelijk voor een goed gebruik van de bedrijfskleding.

Artikel 26

Reiskostenvergoeding

1. De werknemer ontvangt, in het geval hij op eigen gelegenheid reist, een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming en terug. De vergoeding bedraagt bij een afstand van de woning tot de onderneming van:

0- 5 km	f 1,90
5-10 km	f 2,30
10-15 km	f 2,85

met een maximum van f 2,85 per dag.
2. Indien de werknemer voor het vervoer van zijn woning naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, niet zijnde de vestiging van de onderneming, op 1 dag meer dan 30 kilometer reist dan ontvangt hij f 2,85 en voor de meerdere kilometers,

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

bij gebruikmaking van een auto of een motorrijwiel, een vergoeding van f 0,48 per kilometer. Bij het gebruik van een openbaar vervoermiddel de werkelijke kosten voor het reizen in de laagste klassen.

3. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel of indien de werknemer tijdens de werktijd, ten behoeve van de werkzaamheden gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding van f 0,48 per kilometer.
4. De werknemer die in opdracht van de werkgever optreedt als chauffeur en met zijn eigen auto één of meer collega's en/of materialen en/ of gereedschap en/of een aanhangwagen dient te vervoeren, krijgt hiervoor f 0,50 voor iedere kilometer die hij aflegt.

Artikel 26A

Reistijdenvergoeding

1. Met inachtnaam van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel wordt aan de werknemer, voor de reistijd tussen de woning van de werknemer en de plaats waar de feitelijke werkzaamheden plaatsvinden, een vergoeding gegeven ter hoogte van het voor de werknemer geldende uurloon.
Hetzelfde is van toepassing op de reistijd tussen de verschillende plaatsen waar de werkzaamheden worden uitgeoefend.
2. Het in- of uitladen van gereedschap op de plaats waar de onderneming gevestigd is wordt niet beschouwd als het verrichten van feitelijke werkzaamheden en wordt geacht plaats te vinden gedurende de reistijd van de werknemer.
3. De reistijd kan worden onderbroken voor het laden en/of lossen van materialen. De tijd die nodig is voor het laden en/of lossen van de materialen wordt geacht werktijd te zijn.
4. Reistijdvergoeding wordt betaald indien en voorzover de reistijd, inclusief het eventueel in- en uitladen van gereedschap als bedoeld in lid 2, meer bedraagt dan 60 minuten per dag. Geen vergoeding van de reistijd wordt betaald indien de af te leggen afstand minder bedraagt dan 15 kilometer per enkele reis.
5. Bij het berekenen van de vergoeding voor reistijd wordt er van uit-

gegaan dat per motorrijwiel of auto 50 kilometer per uur wordt afgelegd.

6. Voor het reizen per openbaar vervoer geldt de reistijd welke volgens de dienstregeling benodigd is.
7. De werknemer die in opdracht van de werkgever optreedt als bestuurder van een auto met tenminste 3 inzittenden en/of grote materialen c.q. gereedschap(pen) en/of een aanhangwagen heeft recht op vergoeding van de volledige reistijd.
8. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de plaats waar de feitelijke werkzaamheden worden uitgevoerd is gelegen, bepaalt de werkgever of vanaf het moment van verhuizing de vergoeding wordt gebaseerd op de nieuwe woonsituatie of dat de oorspronkelijke woonsituatie bepalend blijft voor de toe te kennen vergoeding.

Artikel 27

Tarieven

Indien bepaalde werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd, dient het tarief zodanig worden vastgesteld dat gemiddeld bij behoorlijke prestatie een loon wordt verdiend, dat tenminste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon, hetwelk zou zijn genoten indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon. Werkgever en werknemer zullen het verrichten van werkzaamheden in akkoord zoveel mogelijk beperken en hiertoe slechts overgaan in die gevallen, waarin zulks onvermijdelijk is.

Artikel 28

Verrekening arbeidsuren

1. Indien de dienstbetrekking van werknemer op wie één van de bedoelde schema's van artikel 15 lid 1a sub 3 van toepassing is, in de loop van het kalenderjaar eindigt respectievelijk indien de losse werknemer op wie het schema van artikel 15 lid 1 b sub 2 van toepassing is in de onderbreking gaat, en op dat moment het aantal in dat kalenderjaar gemiddeld per week door hem gewerkte uren meer dan wel minder bedraagt dan 38 respectievelijk 40 uur, worden:
 - a. meerdere uren betaald tegen het normaal geldende tijdloon;
 - b. mindere uren aan de werknemer in rekening gebracht. Minder uren zullen evenwel niet in rekening worden gebracht aan de werknemer, in het geval deze zijn ontstaan als gevolg van het werken volgens een van het bedoelde schema afwijkend rooster bij derden.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

2. Indien aan het einde van het kalenderjaar roostervrije dagen c.q. uren waarop de werknemer in dat kalenderjaar recht heeft, niet zijn vastgesteld en daardoor door de werknemer niet zijn genoten, worden deze dagen c.q. uren aan de werknemer uitbetaald als overuren conform artikel 24 lid 1 sub c (130%).
3. a. Ten aanzien van overeengekomen deeltijdarbeid als bedoeld in artikel 6 is het in de voorgaande leden bepaalde van overeenkomstige 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 extra vergoeding van 30% van het uurloon betaald indien:
 - voor dienstverbanden genoemd in artikel 6 lid 5 onder b.:
 1. bij een vastgesteld arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt, tenzij op verzoek van de werknemer van dit patroon wordt afgeweken.
 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 6 lid 5 onder c indien en voorzover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per weekovereengekomen uren met 50% overschrijdt.
Deze extra vergoeding geldt voor de uren die vallen binnen de in artikel 15 genoemde tijdstippen.
4. Er vindt geen gelijktijdige toepassing plaats van de afrekening als beschreven in lid 2 en de toeslag als beschreven in lid 3 van dit artikel.

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 29

Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemers op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen:

1. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders, inwonende schoonouders of inwonende pleegouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.
2. gedurende 2 dagen:
 - a. bij het huwelijk van de werknemer;
 - b. bij bevalling van de echtgenote;
 - c. bij adoptie van een kind.
3. gedurende 1 dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer of (schoon)ouders;
 - d. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van (pleeg)ouders of grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e);
 - e. bij de begrafenis c.q. crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen van aangehuwde kinderen, van (pleeg)ouders, schoonouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) mits de begrafenis c.q. crematie wordt bijgewoond.
4. Ingeval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
5. Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten via STIGAS of, indien het bedrijf daarbij is aangesloten, een erkende regionale Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD):
 - vanaf 25 tot en met 44 jaar: éénmaal per drie jaar;
 - vanaf 45 tot en met 49 jaar: éénmaal per twee jaar;
 - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
6. Ingeval van verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever:
 - 1 dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente;
 - 2 dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.
2. Het in dit artikel onder lid 1 sub 1, 2 en 3 bepaalde is ook van toepassing op de gevallen, waarbij de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere ongehuwde en dit door middel van de verklaring voor de loonbelasting aan de werkgever heeft bekendgemaakt.
3. In beginsel vindt de noodzakelijke medische verzorging (bezoek huisarts etc.) buiten werktijd plaats. Indien zulks onmogelijk is en er afspraken voor de noodzakelijke medische verzorging onder werktijd gemaakt moeten worden, is de werkgever verplicht om de werkne-

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

mer het voor hem geldende tijdloon door te betalen gedurende de werkelijk voor deze verzorging benodigde tijd.

4. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 7a: 1638 c, derde, vierde en vijfde alinea van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 30

Kort verzuim zonder behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar in de volgende gevallen:
 - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisaties als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
 - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie.

De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. Eenzelfde verplichting geldt, indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld, zal de werknemer de werkgever hiervan een week vantevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal 2 dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.
2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek zonder behoud van loon vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is. Een en ander met dien verstande dat minimaal 5 dagen worden opgenomen in de overbruggingsperiode.

Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij zulks in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.

3. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek ouderschapsverlof te verlenen op grond van de Wet op het Ouderschapsverlof van 21 november 1990.

Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden over ten hoogste dat deel van de arbeidsduur per week dat 20 uur te boven gaat.

De werknemer heeft de mogelijkheid om in afwijking van het hierboven gestelde te kiezen voor een andere vorm van ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt dan een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden over de volledige arbeidstijd. De werknemer is gedurende de periode van dit ouderschapsverlof niet verzekerd ingevolge de sociale verzekeringswetten.

4. In geval van verhuizing van de werknemer is verzuim zonder behoud van loon mogelijk, en wel 1 dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.
5. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar voor calamiteiten en zorgverlof.

Artikel 31

Vakonderwijs

De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers op verzoek van hun wettelijke vertegenwoordiger gedurende ten hoogste 2 werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van theoretisch en/of praktisch tuinbouwonderwijs.

- De leerling die jonger is dan 27 jaar zal voor de dagen dat de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling krijgen van 10% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief schooltijd) per week
- Oudere leerlingen hebben onbetaald vrijaf.

Artikel 32

Seniorenregeling

1. Zowel losse als vaste werknemers, die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en gedurende een in onderstaand schema vastgesteld aantal jaren in de bedrijfstak werkzaam zijn, worden zwevende uren met behoud van loon toegekend. Deze zwevende uren worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen, hetzij als extra vakantie- of snipperdagen hetzij zo nu en dan een uur of enkele uren.

Bij een dienstverband van

4 jaar	8 uren;
8 jaar	16 uren;
12 jaar	24 uren;

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

16 jaar 32 uren;
20 jaar 40 uren per jaar.

2. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

HOOFDSTUK VI

VAKANTIEREGELING

Artikel 33

Loon over vakantiedagen vaste werknemers

De werkgever is verplicht aan vaste werknemers over de vakantiedagen, waarop deze recht hebben, het voor hen geldende loon door te betalen. Dit loon wordt bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 34

Vakantiedagen vaste werknemers

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek, ten aanzien van wie gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 25 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 29 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Werknemers met een dienstverband van tenminste 10 respectievelijk 25 jaar bij eenzelfde onderneming, hebben gedurende het kalenderjaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen.
3. a. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september.
De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen, waarbij de werkgever het recht heeft met instemming van de meerderheid van de werknemers een collectieve bedrijfsvakantie van 15 werkdagen vast te stellen. Wordt hiervan afge-

- weken, dan dient de aaneengesloten vakantie tenminste 10 werkdagen te bedragen.
- b. Werknemers kunnen in overleg met de werkgever eenmaal in de twee jaar een aaneengesloten vakantie van maximaal 7 weken opnemen, indien de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Hiervoor dienen voldoende vakantiedagen te zijn opgebouwd.
4. De overige vakantiedagen worden als snipperdagen verspreid over het jaar opgenomen en dienen in het algemeen 6 dagen vantevoren te worden aangevraagd.
 5. a. In overleg met de betrokken werknemers mag de werkgever 3 vakantiedagen als verplichte snipperdagen aanwijzen, waarvan tenminste 1 in de wintermaanden, ofwel zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.
 6. Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 16 lid 2 onder d en e in mindering gebracht.
 7. Het is de werknemer verboden op vakantiedagen (snipperdagen inbegrepen) in loondienst werkzaam te zijn of op ander wijze voor derden werkzaamheden te verrichten.
 8. Indien de werknemer bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7 lid 3 nog recht heeft op vakantiedagen dan kunnen deze worden genoten overeenkomstig de regeling in artikel 39 lid 9. Indien de werknemer bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7 lid 3 meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij op dat moment recht had, dan worden deze teveel genoten dagen verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.
 9. Niet opgenomen vakantie- en snipperdagen vervallen 2 jaar na de verwerving van deze dagen, overeenkomstig het BW. De werkgever dient wel de gelegenheid te geven de vakantiedagen op te nemen.

Artikel 35

Vakantietoeslag vaste werknemers

1. Vaste werknemers hebben aanspraak op een vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8 $\frac{1}{3}$ % van het loon met een minimum per jaar van:
 - f 2.500,00 voor vakvolwassenen;
 - f 2.150,00 voor 21-jarigen (86%);

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

f 1.975,00 voor 20-jarigen (79%);
f 1.775,00 voor 19-jarigen (71%);
f 1.562,50 voor 18-jarigen (62,5%);
f 1.375,00 voor 17-jarigen (55%).
Voor de jeugdige ongeschoolden bedraagt het minimum:
f 2.500,- voor vakvolwassenen;
f 2.225,- voor 21-jarigen (89%);
f 1.950,- voor 20-jarigen (78%);
f 1.725,- voor 19-jarigen (69%);
f 1.500,- voor 18-jarigen (60%);
f 1.300,- voor 17-jarigen (52%);
f 1.125,- voor 16-jarigen (45%).

2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het tijdloon (artikel 20), de betaling van overuren (artikel 24), en de van toepassing zijnde toeslagen als bedoeld in artikel 25.
3. Wanneer de werknemer zulks verlangt, dient de opgebouwde vakantietoeslag te worden betaald in de week voor de aanvang van de aangesloten vakantie. In overige gevallen dient steeds tenminste de helft van de vakantietoeslag te worden verstrekt in het tijdvak 1 juli – 1 september en het resterend gedeelte op een in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

Artikel 36

Gedeeltelijke vakantierechten

Vaste werknemers met een gedeeltelijke werkweek c.q. met een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar hebben recht op een evenredig gedeelte van het normale aantal vakantiedagen en van de normale vakantietoeslag.

Artikel 37

Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst

1. Bij afwezigheid van aanspraak op loon bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en militaire dienst blijven vaste werknemers vakantierechten opbouwen volgens de artikelen 33 tot en met 36 in de navolgende gevallen:
 - a. bij ziekte of ongeval, gedurende de laatste zes maanden na de aanvang van het desbetreffende geval van arbeidsongeschiktheid;

- b. bij militaire dienst, voorzover geen sprake is van opkomst voor eerste oefening.
2. Evenwel wordt, in de gevallen in het vorige lid onder a bedoeld, ten aanzien van een werknemer die ten laste van de BV TAB uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, het loon over vakantiedagen en de vakantietoeslag waarop hij over dat jaar recht heeft, verminderd naar rato van het aantal dagen waarop hij ziekgeld heeft ontvangen.
3. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet over dagen waarop de werknemer, hoewel in het genot van een uitkering als in het vorige lid bedoeld, arbeid voor zijn werkgever verricht, indien zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 40% bedraagt.
4. In het geval, bedoeld in het tweede lid, is de werkgever niettemin gehouden aan de werknemer uit te betalen een bedrag gelijk aan de daar bedoelde vermindering, doch de werknemer dient aan de werkgever af te dragen, hetgeen hem terzake door de BV TAB werd verstrekt.
5. De werknemer dient aan de in lid 4 bedoelde verplichting te voldoen uiterlijk aan het einde van het desbetreffende kalenderjaar dan wel – bij eerdere beëindiging van het dienstverband – op het tijdstip daarvan.

Artikel 38

Afrekening vakantierechten

Indien bij beëindiging van de 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.

Artikel 39

Vakantie losse werknemers

1. Losse werknemers hebben gedurende het kalenderjaar, ook tijdens arbeidsongeschiktheid, dezelfde opbouw van vakantierechten als de vaste werknemers, namelijk hetzelfde aantal vakantiedagen en hetzelfde percentage vakantietoeslag. Over die vakantiedagen wordt evenwel het loon niet doorbetaald.
2. a. Er bestaat een Vakantiefonds voor de Landbouw, dat ten doel heeft terzake van loonderving in vakantiedagen, feest- en ge-

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- denkdagen hieronder begrepen, alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag uitkeringen te verstrekken.
- b. Er zal geen loonderving ontstaan door roostervrije dagen en 5 mei zoals omschreven in artikel 15 lid 3.
3. De werkgever is gehouden aan losse werknemers en vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid bij iedere loonbetaling vakantiebonnen te verstrekken. Een en ander met uitzondering van (deeltijd-)werkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn.
 4. De waarde der krachtens lid 3 te verstrekken vakantiebonnen bedraagt 24,5% van het bruto tijdloon.
 5. Voor de berekening van het aan vakantiebonnen verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van minder dan 50 cent afronding naar beneden en voor bedragen van 50 cent en meer afronding naar boven plaats tot hele guldens.
 6. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van het in het tweede lid genoemde fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
 7. Indien de werknemer bij omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7, lid 3 nog aanspraak heeft op vakantiedagen opgebouwd tijdens de periode van zijn vaste dienstverband, dan zal bij het verlenen van deze vakantiedagen het tijdloon worden doorbetaald.
 8. Het bepaalde in artikel 34, lid 3 tot en met 7 is eveneens van toepassing op losse werknemers.
 9. Losse werknemers met een dienstverband van tenminste 10, respectievelijk 25 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 vakantiedagen met doorbetaling van loon, welk loon niet is opgenomen in de op grond van dit artikel aan deze werknemers te vertrekken vakantiebonnen. Dit is ook op de werknemers bedoeld in artikel 7, lid 4 van toepassing.

HOOFDSTUK VII

REGELING INZAKE ZIEKTE, ONGEVAL EN PENSIOEN

Artikel 40

Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg zijnde van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.
3. Onder tijdloon wordt in het volgende artikel verstaan het voor de betrokken werknemer geldende tijdloon met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.
4. De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in het volgende artikel van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 40A

1. **Ziekmelding**
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan op maandag t/m vrijdag voor 09.00 uur in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
2. **Geneeskundige hulp invoeren**
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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 ARBO-dienst heeft plaatsgehad.
 - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 tot 14.00 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 ARBO-dienst 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 van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
 - e. De ARBO-dienst 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 ARBO-dienst, 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 verblijfplaats bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen dat de ARBO-dienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
 - b. Indien de werknemer verhuist, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
5. Verblijf in het buitenland
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de ARBO-dienst nodig.
 - b. Op verzoek van de ARBO-dienst wordt bij ziekmelding of op een door de ARBO-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Verplichtingen 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 ARBO-dienst.

- b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid d 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 ARBO-dienst 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 ARBO-dienst.
 - b. Indien de werknemer bedoeld onder a, verhinderd is op het spreekuur van de ARBO-dienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
 - c. In het geval bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 41

Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Wanneer de werknemer zoals nader bepaald in artikel 40, arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
 - a. Over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 7a: 1638 c lid 1 en 9 BW, het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, door te betalen.
 - b. over de dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt

Hoveniersbedrijf 1997/1998 Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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, mits er voor rekening van de werknemer een herverzekering heeft plaats gevonden tot 70% van dit loon.

Voor de vaststelling van het loon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet – BV TAB, risicogroep Agrarische Bedrijven.

2. Voor de werknemer die in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld dan de in artikel 21 lid 1 van de WAO genoemde hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt, de aanvulling vastgesteld op basis van een gedeelte van het bovengenoemde loon, als volgt:

arbeidsongeschiktheid van	eerste WAO-jaar	tweede WAO-jaar
15 tot 25%	14/70ste deel	90% van 14/70ste deel
25 tot 35%	21/70ste 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 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 op uitkeringen, inclusief de ZW- of WAO-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a genoemde geldelijke vergoeding of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet nakomen van de daarbij behorende voorschriften.

4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en/of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. Indien in de in lid 1 bedoelde periode de werknemer niet voldoet aan de controlevoorschriften zoals vermeld in artikel 40A, vervalt het in lid 1 genoemde recht op doorbetaling.
7. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige volzin bedoeld, ten belope van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de loondoorbetalingen en aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend indien en voorzover de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.

Artikel 42

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op verlof gedurende de periode dat zij recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van de bedrijfsvereniging uit hoofde van de Ziektewet.
2. De termijn gedurende welke het recht op dit verlof bestaat, beloopt in totaal tenminste 16 weken.
3. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt in ieder geval aan vier weken voorafgaande aan deze datum.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Artikel 43

Ziektekostenregeling

1. De werkgever zal aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van een vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming als in lid 1 van dit artikel bedoeld, bedraagt de helft van de door de werknemer te betalen premie met als maximum de maximale bijdrage van de werkgever in de verplichte ziekenfondsverzekering.

HOOFDSTUK VIII

OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 45

Sociaal beleid binnen de onderneming

1. De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.
2. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Het onderzoek dient door het STIGAS te worden uitgevoerd, tenzij het bedrijf is aangesloten bij een regionaal erkende Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD). In dat geval mag de keuring door deze BGD worden verricht.
De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. De werkgever is verplicht de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.
4. Het is verboden te werken in een behandeld gewas of ruimte binnen 24 uur na de behandeling of zoveel langer waar dit nodig is om gezondheidsrisico's te voorkomen.
5. De werkgever is verplicht bij het werken langs de weg uitsluitend te

werken met werknemers die daartoe een specifieke opleiding hebben genoten.

6. In het geval de werkzaamheden in het buitenland worden verricht en tevens in het buitenland dient te worden overnacht zal op ondernemingsniveau een regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding.
7. De werkgever is verplicht om ten aanzien van schuil- en schaftgelegenheden de voor hem van toepassing zijnde bepalingen in het landbouw veiligheidsbesluit in acht te nemen.
8. De werkgever zal bevorderen dat de werknemers een EHBO-diploma behalen. De cursus- en examenkosten zullen door de werkgever worden vergoed.
9. Indien de werknemer na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht, zal de werkgever hem een warme maaltijd vergoeden.
10. 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 ergonomische en veiligheidsaspecten.
11. Het is de werkgever verboden gebruik te maken van afroepkrachten (0-urencontract).
12. – In geval van een 12,5-jarig dienstjubileum zal ½ maandsalaris bruto worden uitbetaald.
– In geval van een 25-jarig dienstjubileum zal 1/1 maandsalaris bruto/netto worden uitbetaald.

Artikel 46

Gewetensbezwaren

2. De werkgever zal een ernstig gewetensbezwaar van de werknemer eerbiedigen door – voor zover in redelijkheid mogelijk – aan de betrokken werknemers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden.
De werknemer die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal hem door de werkgever aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
3. De werknemer zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

4. De werknemer zal, indien hij wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.
5. Ingeval een werknemer op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd.

Artikel 47

Loonaanpassingen

Per 1 juli 1996¹⁾ en per 1 januari 1998 worden de tijdlonen (met uitzondering van de tijdlonen voor de groep genoemd in artikel 3 lid 2) aangepast met het percentage waarmee het consumentenprijsindexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag inkomen (afgeleid) is gewijzigd over de periode april 1996 oktober 1995, respectievelijk over de periode oktober 1997 – april 1997 met een minimum van f 388,14 per procent op jaarbasis per 1 juli 1996, en vervolgens vermeerderd met de percentages waarmee de tijdlonen in de contractperiode worden verhoogd. Een en ander met dien verstande dat het percentage waarmee het consumentenprijsindexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag inkomen (afgeleid) is gewijzigd over de periode oktober 1996 april 1996, respectievelijk over de periode april 1997 – oktober 1996 zal worden aangewend voor de financiering van de arbeidsduurverkortings van 38 naar 37 uur. De kosten van deze arbeidsduurverkortings bedragen 2.63%. Per 1 januari 1998 zal een eventueel overschot ten aanzien van de financiering van de arbeidsduurverkortings van 38 naar 37 uur worden verrekenend, waarbij minimaal 1,25% zal worden uitbetaald (inclusief de prijscompensatie).

Het genoemde minimum per procent op jaarbasis zal worden geïndexeerd tot het moment waarop dit minimum gelijk is aan 100% van het jaarloon van Vakarbeider A.

Een negatieve ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer zal geen invloed hebben op het loonniveau.

Voorts zal per 1 juli 1997 aan iedere medewerker die op 1 mei 1997 in dienst is een eenmalige uitkering worden uitbetaald van bruto f 150,-.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

HOOFDSTUK IX

GESCHILLEN

Artikel 50

Alle geschillen omtrent de toepassing van deze CAO of van arbeidsovereenkomsten, gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze CAO gebonden zijn, worden, tenzij de bij een geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

BIJLAGE I

OVERGANGSBEPALING

- a. Een voor 1 juli 1987 aangegaan vast deeltijddienstverband dat niet voldoet aan het onder lid 5b en 5c bepaalde, zoals dit luidt tot 1 januari 1994, blijft ook na laatstgenoemde datum als vast dienstverband gehandhaafd. Een dergelijk vast dienstverband kan in onderling overleg tussen de betrokken werkgever en werknemer gewijzigd worden overeenkomstig de voorwaarden genoemd in lid 5 onder b of c zoals dit luidt vanaf 1 januari 1994. Zonder deze in onderling overleg overeengekomen aanpassing van de arbeidsovereenkomst geldt een minimum aantal uren van zes per week, en de in artikel 28 lid 3 vermelde regeling voor extra uren en de daarbij behorende tarieven op basis van lid 5 onder c zoals dit luidt vanaf 1 januari 1994.
- b. Een vast dienstverband overeenkomstig lid 5 onder b zoals dit luidt tot 1 januari 1994, kan in onderling overleg tussen de betrokken werkgever en werknemer gewijzigd worden overeenkomstig de voorwaarden genoemd in lid 5 onder b zoals dit luidt vanaf 1 januari 1994.
Zonder deze in onderling overleg overeengekomen aanpassing van de arbeidsovereenkomst blijft een vast dienstverband overeenkomstig lid 5 onder b zoals dit luidt tot 1 januari 1994, ook na laatstgenoemde datum als vast dienstverband gehandhaafd. In dat geval gelden de in artikel 28 lid 3 vermelde regeling voor extra uren en de daarbij behorende tarieven, vanaf het minimum aantal uren dat tussen de betrokken werkgever en werknemer gold op grond van lid 5 onder b zoals dit luidt tot 1 januari 1994.
- c. Een vast dienstverband overeenkomstig lid 1 onder c zoals dit luidt tot 1 januari 1994, kan in onderling overleg tussen de betrokken werkgever en werknemer gewijzigd worden overeenkomstig de voorwaarden genoemd in lid 5 onder c zoals dit luidt vanaf 1 januari 1994.
Zonder deze in onderling overleg overeengekomen aanpassing van de arbeidsovereenkomst blijft een vast dienstverband overeenkomstig lid 5 onder c zoals dit luidt tot 1 januari 1994, ook na laatstgenoemde datum als vastdienstverband gehandhaafd. In dat geval gelden de in de artikel 28 lid 3 vermelde regeling voor extra uren en de daarbij behorende tarieven, boven de 13 uren per week.

BIJLAGE II

WERKGELEGENHEID

Overige bepalingen van sociale aard

2. De werkgever zal aan de ondernemingsraad c.q. de werknemersvertegenwoordiging tijdig relevante informatie verschaffen met betrekking tot voorgenomen beslissingen, indien daarvan gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht. Op verzoek van de ondernemingsraad c.q. de werknemersvertegenwoordiging kunnen de werknemersorganisaties uitgenodigd worden om aan het overleg hierover deel te nemen.
3. De werkgever zal bij de noodzaak tot collectief ontslag de werknemersorganisaties tijdig informeren over motieven die hieraan ten grondslag liggen.
5. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken om een kortere arbeidsduur. De werkgever zal dit toetsen aan de volgende punten:
 - de beschikbaarheid van een passende in deeltijd te verrichten functie, resp. de organisatorische mogelijkheden daartoe;
 - de voortgang van de normale bedrijfsvoering en de kwaliteit van de dienstverlening;
 - het optreden van een onverantwoorde kostenstijging.Tevens zullen in het geval van honorering nadere voorwaarden worden afgesproken. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.
Tevens bestaat de mogelijkheid om structurele meer-uren in onderling overleg om te zetten in zogenaamde basis-uren.
6. Wervingsbeleid
 - a. Bij het ontstaan van vacatures dient de werkgever na te gaan of deze vervuld kunnen worden door eigen werknemers.
De werknemers zullen ook op eigen initiatief eveneens op vacatures kunnen solliciteren.
 - b. Voor invulling van vacatures zal bij voorrang contact worden opgenomen met oud-werknemers, zoals omschreven in artikel 7 lid 5.
 - c. Indien vacatures niet volgens de hiervoor genoemde omschrijving kunnen worden vervuld, zal bij voorrang het Gewestelijk Arbeidsbureau worden ingeschakeld, onder vermelding van de inhoud der functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring. Bij vervulling van deze vacatures zal voor afmelding door de werkgever zorg gedragen worden.
 - d. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de

Hoveniersbedrijf 1997/1998

Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

- onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
- e. Onverminderd de specifiek aan de functie verbonden eisen zal de werkgever gelijkwaardige werknemers de kans op arbeid niet onthouden op grond van sexe.
 - f. Detachering kan geschieden via de zogenaamde groene pools. In het geval niet via deze pools wordt gedetacheerd, dienen de detacheringen te worden aangemeld bij de Werkgroep Additionele Werkgelegenheid.
 - g. Voorafgaand aan de gebruikmaking van de diensten van een uitzendbureau dient de werkgever zich te overtuigen van het bonafide gedrag van de uitlener door middel van:
 - een verklaring inzake betalingsgedrag en
 - een accountantsverklaring of
 - door het overleggen van een bewijs van lidmaatschap van de ABU of de NBBU.
7. Werkgelegenheid specifieke groeperingen
In het kader van werkgelegenheid en wervingsbeleid en met toepassing van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal speciale aandacht worden besteed aan de tewerkstelling van gehandicapte werknemers.
8. Sociaal beleid in de onderneming
- a. In een onderneming waar een OR c.q. werknemersvertegenwoordiging ingesteld is, zal de werkgever aan de ondernemingsraad c.q. werknemersvertegenwoordiging jaarlijks gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, de personeelsbehoefte, het personeelsbeleid, de kwaliteit van de arbeid, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
 - b. Deze gegevens zullen ten behoeve van de ondernemingsraad in de vorm van een verslag worden vastgelegd.

BIJLAGE III

VERVROEGDE UITTREDING

De vervroegde uittrekking is voor werknemers in de Hoveniersbedrijven in Nederland in een aparte CAO geregeld. In deze CAO wordt conform de vervroegde uittrekkingsregeling voor de agrarische sectoren gehandeld. De regeling wordt uitgevoerd door het BV TAB onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uittrekking Werknemers Agrarische Sectoren (Suwas I).

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

HET OVERBRUGGINGSFONDS

Omdat er in de agrarische sector in gevallen van „onwerkbaar weer” geen gebruik meer kan worden gemaakt van de onderbrekingsregeling, waarbij losse werknemers in een periode dat er niet gewerkt kon worden vanwege weersomstandigheden een WW-uitkering ontvingen, hebben werknemers- en werkgeversorganisaties uit een aantal agrarische bedrijfstakken een fonds opgericht: het Overbruggingsfonds. Dit Overbruggingsfonds stelt de werkgever in staat periodes van onwerkbaar weer en daarmee samenhangend gebrek aan werk in de winter financieel op te vangen, en werknemers zoveel mogelijk vast in dienst te houden. Nadere informatie over de overbruggingsregeling wordt verstrekt door de VHG, de Voedingsbond FNV, de Industrie- en Voedingsbond CNV en districtskantoren van het GUO.

Formulieren met arbeidsovereenkomsten voor het aangaan van vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheden zijn verkrijgbaar bij de GUO-districtskantoren. De vereiste declaratieformulieren zijn daar vanaf oktober 1996 ook verkrijgbaar.

BIJLAGE XI

STATUTEN VOOR DE STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

Artikel 1

Naam en zetel

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

Artikel 2

Doel en middel

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

Artikel 3

Duur

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

Artikel 4

Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

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

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Artikel 5

Bestuur

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

Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal 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

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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

Artikel 7

Vergaderingen

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

Artikel 8

Ministeriële vertegenwoordiging

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

Artikel 9

Besluitvorming

1. De gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werknemerszijde even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit.
Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aan-

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

2. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, door het bestuur slechts genomen worden indien meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werkgeverszijde alsmede meer dan de helft van het aantal bestuursleden van werknemerszijde ter vergadering aanwezig is dan wel hun plaatsvervangers als bedoeld in artikel 5 lid 3.
In het geval het hiervoor vereiste quorum niet aanwezig is kan na ten minste twee weken, doch uiterlijk binnen een maand in een nieuwe bestuursvergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden alsmede ongeacht of zij 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

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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.

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 betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

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 éénentwintig 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 bestem-

ming van een eventueel batig saldo met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 19

Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen

1. Het bestuur is bevoegd binnen de door deze statuten aangegeven grenzen een algemeen reglement en andere reglementen vast te stellen.
2. Het in het vorige lid bedoelde algemeen reglement omvat regelingen omtrent:
 - a. de wijze, waarop de 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.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

BIJLAGE XII

STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

Algemeen Reglement

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van CAO-bepalingen

Artikel 9

1. De penningmeesters der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties noteren bij de inlevering der bonnen naam en adres van de werknemer alsmede het aantal en de soort bonnen op door voormelde werknemer beschikbaar te stellen uitbetalingsbewijzen in tweevoud.
2. Aan de werknemer mogen door voormelde penningmeesters slechts gelden worden verstrekt indien het uitbetalingsbewijs in tweevoud door de werknemer is getekend.
3. Het aan de werknemers uit te betalen bedrag is gelijk aan de nominale waarde der ingeleverde vakantiebonnen behoudens de bevoegdheid der betreffende werknemersorganisaties om als 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 be-

schikbaarstelling van gelden ter uitvoering van de in artikel 4 lid 1 omschreven taak in, waarna het Bestuur de benodigde voorschotten aan het Hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisatie doet toekomen.

Wijzigingen

Wijziging artikelen 3, 4, 6, 8, 9, 10 en 11, vastgesteld bestuursvergadering d.d. 23 november 1977.

Hoveniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring van 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, 28 maart 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.