

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9066

Bijvoegsel Stert. d.d. 07-09-1998, nr. 169

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN VOOR DE LAND- EN
TUINBOUW IN NEDERLAND**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden namens de Coöperatieve Vereniging voor Agrarische Bedrijfsverzorging B.A., de Bond van Verenigingen voor Bedrijfs-hulp in Noord-Brabant en aangrenzende gebieden, De Coöperatieve Agrarische Bedrijfsverzorging Limburg U.A., de Coöperatieve Bond voor Agrarische Bedrijfsverzorging B.A. in Noord- en West-Nederland, de Coöperatieve Vereniging voor Bedrijfs- en Agrihulp in Zeeland U.A. als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten en de CNV BedrijvenBond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bedrijfsverzorgingsdienst en voor de Land- en Tuinbouw 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 Staatscourant;

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Voorwoord

Vervoermiddelvergoeding artikel 18

De werkgever zal zich inspannen om de effecten van fiscale maatregelen op de vervoermiddelenvergoeding zoals geregeld in artikel 18 zo beperkt mogelijk te laten zijn. Binnen de mogelijkheden van dit artikel kan de werkgever de werknemer een auto ter beschikking stellen. Uitgangspunten bij de overweging tot het aanbieden van een auto zijn kostenneutraliteit en vrijwilligheid, met inachtneming van de mogelijkheden die de fiscale bepalingen en de bepalingen in artikel 18 van deze cao bieden.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkingsfeer

1. a. Deze cao is van toepassing op:
 - bedrijfsverzorgingsdiensten, zijnde verenigingen van agrarische ondernemers welke zich uitsluitend of in hoofdzaak ten doel stellen om de leden in geval van arbeidsongeschiktheid, vakantie of anderszins, hulp te verlenen bij de op hun bedrijven te verrichten werkzaamheden;
 - BVAP/Agriservice, een aan de bedrijfsverzorgingsdiensten gelieerde organisatie welke zich ten doel stelt het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, niet zijnde een uitzendorganisatie.
- b. Onder werkgever wordt in deze cao verstaan een vereniging of organisatie als bedoeld in lid 1a.
- c. Onder werknemer wordt in deze cao verstaan:
 - degene die krachtens een arbeidsovereenkomst persoonlijk werkzaamheden verricht voor een vereniging of organisatie als bedoeld onder lid 1a., met uitzondering van de uitsluitend

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

administratieve functionaris en met uitzondering van de (hoger) leidinggevende functionaris en niet zijnde de werkverdelers als hierna in deze cao bedoeld.

2. b. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met BVAP/ Agriservice, dan zijn niet de bepalingen in deze cao van toepassing maar zijn de bepalingen uit de agrarische cao van toepassing waar betrokkene in hoofdzaak de werkzaamheden verricht.

Artikel 2

Dienstverband

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

1. Een *vast* dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.
Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan voor:
 - a. voltijd;
 - b. deeltijd mits een arbeidstijd is overeengekomen van:
 - per week tenminste 5 dagen van tenminste 3,8 uur per dag, c.q. 50% van de gemiddelde normale arbeidsdag op jaarbasis, of
 - per week tenminste 4 dagen van tenminste 7 uur per dag.
2. Een *los* dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan. Indien binnen een jaar na beëindiging van een los dienstverband met dezelfde werknemer voor eenzelfde functie een los dienstverband wordt aangegaan, zal voor dit dienstverband geen proeftijd worden overeengekomen.
3. Een voor 1 juli 1987 aangegaan vast deeltijddienstverband dat niet voldoet aan het in lid 1 onder b bepaalde blijft als vast dienstverband gehandhaafd.
4. Alle bepalingen in deze cao zijn van toepassing op deeltijdarbeid. De bepalingen in de volgende artikelen worden naar rato van de omvang van de arbeidsduur toegepast: artikel 15 lid 1, artikel 23, artikel 34A en artikel 34B.
5. Bij uitbreiding van arbeid binnen een bedrijfsverzorgingsdienst zal de werkgever reeds werkzame werknemers met een deeltij-

dienstverband in de betreffende regio in de gelegenheid stellen het dienstverband uit te breiden indien er sprake is van werkzaamheden van dezelfde aard.

Artikel 3

Leeftijd

Naar leeftijd worden de werknemers onderscheiden in:

- 1e „Volwassen werknemers”: werknemers van 22 jaar en ouder;
- 2e „Jeugdige werknemers”: werknemers van 17 t/m 21 jaar.

Artikel 4

Functie-indeling

De functies van de werknemers worden onderscheiden in:

1. „Assistent-bedrijfsverzorger”: zijnde, de jeugdige werknemer die als hulpkracht is aangenomen.
2. „Bedrijfsverzorger”: zijnde, een als zodanig aangenomen werknemer, die alle voorkomende werkzaamheden op normale wijze kan verrichten.
3. „Bedrijfsverzorger A”: zijnde, een als zodanig aangenomen werknemer, die alle voorkomende werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren.
4. „Voorman”: zijnde, een werknemer die naast de uitoefening van zijn functie als bedrijfsverzorgende leiding heeft bij het in groepsverband werken.
5. „Assistent/werkverdeler”: zijnde, een als zodanig aangenomen werknemer die de werkverdeler assisteert bij de uitoefening van zijn taak danwel de aankomende werkverdeler die gezien leeftijd en ervaring de functie werkverdeler niet zonder extra ondersteuning en begeleiding kan uitoefenen.
6. „Werkverdeler”: zijnde, een werknemer die de leiding heeft over de aan hem toegevoerde bedrijfsverzorgers en de volgorde van uitvoering der aangevraagde hulp vaststelt.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

§ 1. Aanvang dienstverband

Artikel 5

De arbeidsovereenkomst

1. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de werknemers, bedoeld in artikel 4 onder 1 tot en met 4, zullen de aard van het dienstverband, de functie en de arbeidsurengroep van de werknemer worden vermeld.
2. In de arbeidsovereenkomst van de werkverdelers zal worden opgenomen de in onderling overleg vastgestelde regeling van arbeidstijden, de beloning en de eventuele vergoeding voor overuren, met het in deze cao te dier zake bepaalde als richtlijn.
Op de werkverdelers is niet van toepassing hetgeen in deze cao voor de overige werknemers is bepaald inzake arbeidstijden en beloning van overuren.

§ 2. Einde dienstverband

Artikel 6

Opzegging vaste werknemers¹⁾

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

1. Voor de opzegging van een vast dienstverband dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
 - a. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
 - b. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
 - c. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.

¹⁾ Noot van cao-partijen: Er bestaat een regeling voor aanvulling van de uitkering van de Werkloosheidswet in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Voor de opzegging van een vast dienstverband dient de werknemer een termijn van 2 maanden in acht te nemen.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW, zal de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, aan een normale opzegging van een vast dienstverband als bedoeld in lid 1 niet in de weg staan.
Indien de vaste werknemer die tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval is opgezegd, op de laatste dag van de opzegtermijn nog steeds arbeidsongeschikt is en 18 maanden of langer ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is wordt de opzegging geacht niet te zijn geschied, tenzij de betrokken werknemer bij de aanvang van de opzegtermijn reeds twee jaar arbeidsongeschikt was.
4. Bij beëindiging van het dienstverband verstrekt de werkgever aan de werknemer een ontslagbewijs.
5. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt een vast dienstverband zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 7

Opzegging losse werknemers

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

1. Behoudens het bepaalde in de volgende leden geldt voor en tegenover de losse werknemers, die zijn aangenomen voor onbepaalde tijd, een opzegtermijn van tenminste een week. De opzegging geschiedt tegen het einde van de kalenderweek.
2. Voor en tegenover een losse werknemer van 50 jaar en ouder, die is aangenomen voor onbepaalde tijd, wiens dienstbetrekking tenminste 1 jaar heeft geduurd, geldt een opzegtermijn van 3 weken.
Heeft het dienstverband 4 jaar of langer geduurd, dan dient, in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde, de werkgever een opzegtermijn in acht te nemen van zoveel weken als de dienstbetrekking jaren heeft geduurd met een maximum van 6 weken. Voor de berekening van de duur der opzegtermijn zullen de jaren, welke de werknemer eventueel tevoren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht ook meetellen. Voor de berekening van de lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de periodes van werkloosheid

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

die direct aansluiten op en direct gevolgd worden door een dienstverband bij dezelfde werkgever.

3. Ten aanzien van de losse werknemer van 21 jaar en ouder, doch jonger dan 50 jaar, die is aangenomen voor onbepaalde tijd, bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever tenminste zoveel weken, als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na het bereiken van de 18-jarige leeftijd door de werknemer, tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn voor de werkgever ten hoogste 6 weken en voor de werknemer ten hoogste 3 weken zal bedragen. Voor de berekening van de lengte van de opzegtermijn worden onder het begrip dienstbetrekking in dit lid mede begrepen de periodes van werkloosheid die direct aansluiten op en direct gevolgd worden door een dienstverband bij dezelfde werkgever.
4. Het dienstverband van losse werknemers, die zijn aangenomen voor een bepaalde tijd (korter dan 12 maanden) of voor een bepaald werk, eindigt van rechtswege door het verstrijken van die tijd of de voltooiing van dat werk.
5. Aan een opzegging overeenkomstig lid 1 staat, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW, arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval niet in de weg, indien in verband met de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, toch opzegging zou hebben plaatsgevonden.
6. Bij beëindiging van het dienstverband verstrekt de werkgever aan de werknemer een ontslagbewijs.
7. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
8. Het in de vorige leden bepaalde is van toepassing voorzover dit niet in strijd is met hetgeen bepaald is in artikel 10.

Artikel 8

Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 5 BW, zal de werkgever de dienstbetrekking met een losse werknemer ook mogen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
2. Ten aanzien van de vaste werknemer zal in de omstandigheden, als bedoeld in van het vorige lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voorzover zijn dienstverband naar aanleiding van de in lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is gehouden de werkgever zo spoedig mogelijk te verwittigen van de datum van zijn terugkeer en verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na een 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 9

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.

§ 3. Omzetting dienstverband

Artikel 10

Omzetting dienstverband

1. Omzetting van dienstverbanden met een bedrijfsverzorgingsdienst in dienstverbanden met een aan de bedrijfsverzorgingsdienst gelieerde organisatie zoals BVAP/Agriservice zal worden vermeden.
2. De werkgever zal doorstroming van werknemers vanuit aan de bedrijfsverzorgingsdienst gelieerde organisaties als BVAP/Agriservice naar de bedrijfsverzorgingsdienst stimuleren.
3. Omzetting van een vast dienstverband zoals omschreven in artikel 2

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lid 1, in een los dienstverband zoals omschreven in artikel 2 lid 2, is mogelijk indien de betrokken werknemer en werkgever dit overeenkomen, beiden zich verplichten tot hetgeen dienaangaande uit deze cao voortvloeit, deze overeenkomstig schriftelijk wordt aangegaan en de werkgever uiterlijk op de dag waarop de omzetting ingaat, de betrokken uitvoeringsinstelling van de omzetting op de hoogte stelt.

4. Gedurende de eerste 12 maanden van een vast dienstverband is omzetting zoals in lid 3 omschreven, niet mogelijk.
5. Voor de toepassing van het in het derde lid bepaalde worden dienstverbanden tussen dezelfde werkgever en werknemer welke elkander met een tussenpoos van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te zijn.
6. Gedurende de eerste vier maanden na de omzetting kan het dienstverband niet beëindigd worden behoudens om een dringende aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden.
7. Van dit artikel afwijkende afspraken zijn nietig.

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

§ 1. Indeling van de arbeidstijd

Artikel 11

Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en schafttijden

1. Tenzij betrokkenen anders zijn overeengekomen begint en eindigt de arbeidstijd op de bedrijven van de opdrachtgevers, met dien verstande dat de totale reistijd boven 1 uur per dag als arbeidstijd wordt aangemerkt.
2. Voor de berekening van de in deze cao bedoelde arbeidsuren, geldt zowel voor ochtend- als voor avondmelken, per keer een arbeidstijd van minimaal 2 uren. In overleg kan hiervan worden afgeweken.
3. Schafttijden worden niet als arbeidstijd beschouwd.

Artikel 11A

Verzorging van dieren

1. Op grond van artikel 5.13:2 van het Arbeidstijdenbesluit is het voor het verzorgen van dieren toegestaan bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de bepalingen van artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet inzake de wekelijkse onafgebroken rusttijd. Deze afwijking is uitsluitend toegestaan voor de werknemers van 18 jaar en ouder.
2. Van deze afwijkingsmogelijkheid is in Hoofdstuk III van deze cao gebruik gemaakt.
3. Ten behoeve van het verzorgen van dieren organiseert de werkgever de arbeid van de betrokken werknemer zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

§ 2. Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen

Artikel 12

Arbeid op zaterdagen zon- en feestdagen

1. Op zondag en op zaterdag wordt behoudens het bepaalde in lid 5 geen arbeid verricht.
2. Behoudens het bepaalde in lid 5 wordt geen arbeid verricht op de volgende feesten gedenkdagen:
 - a. nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag;
 - b. De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
 - c. Op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze dag of dagen als gedenkdag(en) te vieren;
3. Krachtens lid 2 sub c niet gewerkte dagen, worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dag(en) val(t)len op een zaterdag of op een zondag waarop niet gewerkt hoeft te worden.
4. Over perioden waarin feest- of gedenkdagen vallen ontvangen de werknemers het volle loon.
5. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden is de werknemer verplicht, indien en voorzover dit in de aangegane arbeidsovereenkomst is bepaald, op zon-, feest- en gedenkdagen en zaterdagen

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

noodzakelijke werkzaamheden, zoals verzorging van vee, te verrichten. Deze verplichting geldt eveneens voor het uitvoeren van noodzakelijke oogstwerkzaamheden op zaterdagen, alsmede in dringende situaties op hemelvaartsdag, 2e paasdag en 2e pinksterdag.

6. Op 5 mei behoeft eveneens geen arbeid te worden verricht, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag binnen vier weken na 5 mei, dient aan te wijzen.
Over de aldus aangewezen vrije dag is de werkgever verplicht het voor de werknemer geldende tijdloon te betalen, voor zover 5 mei op een werkdag valt.

§ 3. Normale arbeidstijden

Artikel 13

Arbeidstijden en tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag

- I. Arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag
1. De normale arbeidstijd op de dagen maandag tot en met vrijdag bedraagt 1957,5 uur per jaar met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde.
 2. De in lid 1 bedoelde normale arbeidstijd per dag:
 - vangt niet aan voor 6.00 uur 's morgens;
 - eindigt niet na 18.00 uur 's avonds;
 - bedraagt ten hoogste 8½ uur per dag.
 3. Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag:
 - tussen 18.00 uur en 06.00 uur;
 - boven 8½ uur per dag tussen 06.00 uur en 18.00 uur;worden als overuren aangemerkt en dienovereenkomstig beloond, met inachtneming van het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel.
Het totaal aantal overuren mag niet meer bedragen dan 250 uur per jaar. Deze maximering heeft geen betrekking op overuren waarvoor een beloning geldt van 150% of 200% van het basisuurloon.
Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 72 uur en 82 uur per dag worden als meeruren aangemerkt.
 4. De normale arbeidsduur op de dagen maandag tot en met vrijdag bedraagt per kalenderjaar 1957,5 uur. Voorzover in een kalender-

jaar deze normale arbeidsduur wordt overschreden, worden deze meerdere uren direct na afloop van de genoemde periode, als overuren aangemerkt en beloond, met inachtneming van het bepaalde in lid 5.

5. Indien in een kalenderjaar op de dagen maandag tot en met vrijdag minder dan 1957,5 uren zijn gewerkt, worden deze uren als voor de werkgever verloren uren aangemerkt. Het is de werkgever toegestaan om per kalenderjaar de overuren als bedoeld in lid 3 te verrekenen met de tekorturen als bedoeld in dit lid op basis van de bij de betreffende overuren behorende percentages zoals bedoeld in artikel 17 lid 2.

II. Arbeidsuren op zaterdagen en zondagen

6. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.149,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder I de leden 1 tot en met 5 omschreven, waaraan met inachtneming van hetgeen in artikel 12 is bepaald worden toegevoegd:
 - a. 100 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
 - b. 92 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.
7. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.073,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder I de leden 1 tot en met 5 omschreven, waaraan met inachtneming van hetgeen in artikel 12 is bepaald, worden toegevoegd:
 - a. 60 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
 - b. 56 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.
8. De in de leden 6 en 7 van dit artikel bedoelde arbeidsuren op zaterdagen en zondagen, zullen evenredig verdeeld worden over het kalenderjaar.
9. De eventueel op feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 12, gewerkte uren worden, voorzover deze niet op zondag vallen, op het op zaterdag te werken aantal uren in mindering gebracht.
10. Indien en voorzover door onvoorziene omstandigheden van de in de leden 6 en 7 genoemde 26 zaterdagen c.q. zondagen moet worden afgeweken, wordt dit onderling in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
11. Het is de werkgever toegestaan op zaterdag en zondag gewerkte uren te verrekenen met de door de week gewerkte uren en door de week gewerkte uren met op zaterdag en zondag gewerkte uren, en wel op basis van de in artikel 17 lid 2 bedoelde percentages.
12. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1.957,5 uur op jaarbasis en hierbij is overeengekomen dat ook tijdens zaterdagen en zondagen wordt gewerkt zal behoudens bijzondere omstandigheden maximaal gedurende 26 weekeinden arbeid wor-

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- den verricht, met dien verstande dat het aantal te werken week-einden in onderling overleg wordt vastgesteld.
13. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1.957,5 uren en gedurende een periode van tenminste 2 jaar gewerkt wordt volgens het in de leden 7 en 8 aangegeven patroon, wordt de overeengekomen arbeidstijd in overeenstemming gebracht met dit patroon en vindt dienovereenkomstige inschaling plaats.

Artikel 14

Begrip arbeidsuren

Onder arbeidsuren bedoeld in artikel 13 wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer:

- a. werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht;
- b. geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 12 lid 2 onder a. en b.
- c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, seniorenverlofdagen of kort verzuim, voorzover hij daarop rechtens aanspraak heeft;
- d. uren waarop geen arbeid is verricht en deze uren, ingevolge artikel 13 lid 5, als voor de werkgever verloren uren zijn aangemerkt.

§ 4. Arbeidstijdenwet

Artikel 14A

Standaardnormen arbeidstijdenwet

Voor zover in deze cao niet uitdrukkelijk is afgeweken van de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, worden die normen geacht deel van deze cao uit te maken.

De werkgever behoeft die normen evenwel niet in acht te nemen voor zover daarover in het overleg, met de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao andere afspraken zijn vastgesteld.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

§ 1. Tijdloon in het algemeen

Artikel 15

Lonen

1. c. Voor vaste werknemers van 22 jaar en ouder gelden vanaf 1 juli¹⁾ 1998 de volgende bruto maand- en uurlonen (inclusief 0,6% prijscompensatie per 1 juli 1998)

Bedrijfsverzorger	2149,5 uur	2073,5 uur	1957,5 uur	basis
	per jaar	per jaar	per jaar	uurloon
1e jaar	f 3.901,00	f 3.677,00	f 3.332,00	f 20,43
2e jaar	f 3.974,00	f 3.745,00	f 3.394,00	f 20,81
3e jaar	f 4.052,00	f 3.819,00	f 3.461,00	f 21,22
4e jaar	f 4.125,00	f 3.887,00	f 3.523,00	f 21,60
5e jaar	f 4.197,00	f 3.955,00	f 3.585,00	f 21,98
6e jaar	f 4.277,00	f 4.031,00	f 3.654,00	f 22,40
7e jaar	f 4.352,00	f 4.101,00	f 3.718,00	f 22,79
8e jaar	f 4.426,00	f 4.171,00	f 3.782,00	f 23,18
Bedrijfsverzorger A				
1e jaar	f 4.125,00	f 3.887,00	f 3.523,00	f 21,60
2e jaar	f 4.197,00	f 3.955,00	f 3.585,00	f 21,98
3e jaar	f 4.277,00	f 4.031,00	f 3.654,00	f 22,40
4e jaar	f 4.352,00	f 4.101,00	f 3.718,00	f 22,79
5e jaar	f 4.426,00	f 4.171,00	f 3.782,00	f 23,18
6e jaar	f 4.503,00	f 4.243,00	f 3.847,00	f 23,58
7e jaar	f 4.577,00	f 4.314,00	f 3.910,00	f 23,97
8e jaar	f 4.652,00	f 4.384,00	f 3.974,00	f 24,36
Voorman				
1e jaar	f 4.352,00	f 4.101,00	f 3.718,00	f 22,79
2e jaar	f 4.426,00	f 4.171,00	f 3.782,00	f 23,18
3e jaar	f 4.503,00	f 4.243,00	f 3.847,00	f 23,58
4e jaar	f 4.577,00	f 4.314,00	f 3.910,00	f 23,97
5e jaar	f 4.652,00	f 4.384,00	f 3.974,00	f 24,36

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bedrijfsverzorger	2149,5 uur	2073,5 uur	1957,5 uur	basis
6e jaar	f 4.724,00	f 4.452,00	f 4.035,00	f 24,74
7e jaar	f 4.799,00	f 4.522,00	f 4.100,00	f 25,13
8e jaar	f 4.873,00	f 4.593,00	f 4.163,00	f 25,52
Assistent werkverdelers		Werkverdelers		
1e jaar	f 4.171,00	1e jaar	f 4.873,00	
2e jaar	f 4.314,00	2e jaar	f 4.925,00	
3e jaar	f 4.452,00	3e jaar	f 4.996,00	
4e jaar	f 4.577,00	4e jaar	f 5.064,00	
5e jaar	f 4.652,00	5e jaar	f 5.138,00	
6e jaar	f 4.799,00	6e jaar	f 5.205,00	
7e jaar	f 4.873,00	7e jaar	f 5.274,00	
8e jaar	f 4.925,00	8e jaar	f 5.351,00	

1. d. Met ingang van 1 januari 1998¹⁾ vindt een initiële loonsverhoging plaats van 0,75%. In de onder lid 1b. vermelde lonen is deze verhoging reeds verwerkt. Met ingang van 1 januari 1999 vindt een initiële loonsverhoging plaats van 1,25%.
2. Bij gelijktijdig toepassen van een initiële loonsverhoging en een verhoging op basis van de indexeringsbepalingen in deze cao, wordt eerst de initiële verhoging berekend. Over de berekende bedragen wordt vervolgens de verhoging op grond van de indexeringsbepalingen berekend. In bijlage H wordt de wijze waarop loonsverhogingen worden berekend nader toegelicht.
3. De lonen voor de jeugdige werknemers zijn gelijk aan de volgende percentages van het loon voor de volwassen werknemers in de betreffende functiegroep:
 - 21 jaar 95%
 - 20 jaar 90%
 - 19 jaar 80%
 - 18 jaar 70%
 - 17 jaar en jonger 60%

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Met betrekking tot de assistent-bedrijfsverzorger wordt voor de vaststelling van het loon steeds uitgegaan van het loon voor bedrijfsverzorger 1e jaar.

4. De beloning naar dienstjaren wordt bepaald door de diensttijd, vanaf de vakvolwassen leeftijd, in de functie waarin de werknemer werkzaam is. De eventueel bij aanvang van de arbeidsverhouding toegekende fictieve leeftijds- of diensttijdjaren tellen hierbij mee, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vooraf schriftelijk anders is overeengekomen. Toekenning van het 7e dienstjaar voor bedrijfsverzorgers A vindt automatisch plaats, tenzij naar het oordeel van de werkgever zwaarwichtige redenen, welke aan de werknemer schriftelijk worden meegedeeld, zich hiertegen verzetten. Toekenning van het 8e dienstjaar voor bedrijfsverzorgers A vindt plaats nadat de werknemer aan de door de werkgever noodzakelijk geachte bijscholing voor bedrijfsverzorgers heeft deelgenomen. In afwijking van het voorgaande vindt toepassing van het dienstjarenbeginsel eveneens plaats na contract-onderbreking, indien gedurende de afgelopen 12 maanden één of meerdere dienstverbanden van 6 maanden met dezelfde werkgever hebben bestaan.
5. Bij iedere loonbetaling verstrekt de werkgever aan de werknemer een berekening van het nettoloon, met dien verstande dat vaste werknemers en werknemers voor onbepaalde tijd bij iedere wijziging van het nettoloon een berekening ontvangen.

Artikel 16

Indexering

1. Met ingang van 1 juli¹⁾ worden de dan geldende tijdlonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptiegebonden belastingen) per half april is gestegen boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand.
2. Met ingang van 1 januari worden de dan geldende tijdlonen verhoogd met het percentage waarmee het in lid 1 genoemde prijsindexcijfer per half oktober is gestegen boven het cijfer van april hieraan voorafgaand.
3. Voor de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven loonaanpassingen wordt het bedoelde prijsindexcijfer van oktober 1996 (114,7) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

niveau van oktober 1996 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen plaats, noch naar boven noch naar beneden.

4. In afwijking van hetgeen voortvloeit uit de voorgaande leden, worden de lonen met ingang van 1 juli 1998¹⁾ met 0,6%. In de onder artikel 15 lid 1.b. en 1.c. vermelde lonen zijn deze verhogingen reeds verwerkt.

§ 2. Tijdloon voor bijzondere groepen van werknemers

Artikel 17

Beloning overuren

1. Arbeid die op andere tijden en gedurende langere tijd dan op grond van de bij of krachtens de artikelen 11 tot en met 14 gestelde regelen wordt verricht, is overwerk.
2. De beloning voor overwerk bedraagt:
 - a. voor overuren op de dagen maandag tot en met vrijdag 135% van het basisuurloon;
 - b. voor overuren op zaterdagen 150% van het basisuurloon;
 - c. voor overuren op zondagen 200% van het basisuurloon;
 - d. voor overuren op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen, 150% van het basisuurloon.
 - e. bij nachturen, tussen 22.00 uur en 06.00 uur, 150% van het basisuurloon, met dien verstande dat voor het eerste 2 uur voor 06.00 uur voorafgaand aan het verrichten van werk in de ochtend 135% van het basisuurloon wordt vergoed.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kunnen de werkgever en de werknemer in overleg besluiten het overwerk niet te vergoeden in loon doch in vrije tijd, waarbij de compensatie van overuren als bedoeld in lid 2, sub a in vrije tijd geschiedt op basis van 100% en de overuren als bedoeld in lid 2, sub b tot en met e op basis van de daarbij vermelde percentages.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 17A

Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien met de werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd verplicht bereikbaar te zijn voor een opdrachtgever om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, vindt hiervoor aan de werknemer compensatie plaats in de vorm van vrije tijd.
2. Deze compensatie bedraagt één uur per dag bereikbaarheidsdienst, waarbij dit uur op de in artikel 12 aangegeven zaterdagen en zon- en feestdagen wordt vergoed op basis van de daarvoor geldende regels. De werknemer wordt geacht in voorkomende gevallen de compensatieuren als werktijd voor de opdrachtgever te schrijven.

Artikel 18

Vergoeding eigen vervoermiddel en telefoon

1. Voor het gebruik van een eigen auto geldt een vergoeding van f 0,49 cent per km.
2. Naast deze km-vergoeding ontvangen vaste werknemers, die het volledige kalenderjaar in dienst zijn, aan het eind van het jaar een toeslag, die afhankelijk is van het totaal aantal gereden kilometers. De hoogte van deze toeslag is als volgt, bij een totaal aantal gereden kilometers van:
0 km. f 1.464,00 per jaar
1–1.000 km. f 1.296,00 per jaar
1.001–2.000 km. f 1.128,00 per jaar
2.001–3.000 km. f 960,00 per jaar
3.001–4.000 km. f 792,00 per jaar
4.001–5.000 km. f 624,00 per jaar
5.001–6.000 km. f 456,00 per jaar
6.001–7.000 km. f 288,00 per jaar
Losse werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vóór het in werking treden van dit artikel een vaste jaarlijkse auto-kostenvergoeding ontvangen, komen eveneens voor deze toeslag in aanmerking.
3. In afwijking van lid 1 geldt voor het gebruik van een eigen auto naar een werkplek waar dezelfde werknemer na overleg met de werkgever in omstandigheden geraakt, welke door de belastingdienst als woon-werksituatie wordt aangemerkt, vanaf de eerste dag een vergoeding van f 0,36 per kilometer. De huidige regeling is bekend als de „twintigdagenregeling”.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De telefoonvergoeding van gesprekskosten wordt in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
5. De werknemer die bij gebruik van de eigen auto zoals bedoeld in de leden 1 en 3 in overleg met de werkgever het vervoer van één of meer meerrijders verzorgt, heeft recht op een aanvullende toeslag van f 0,15 cent per kilometer, met dien verstande dat de totale km-vergoeding waar de werknemer op grond van dit artikel aanspraak op kan maken niet uitkomt boven de geldende fiscaal vrijgestelde kostenvergoeding per kilometer bij vervoer met de eigen auto. Het bovenstaande geldt eveneens voor de werknemer die bij gebruik van de eigen auto zoals bedoeld in de leden 1 en 3 in overleg met de werkgever met een aanhangwagen rijdt.

Artikel 18A

Jubileumuitkering

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

Artikel 18B

Werkkledingvergoeding

De werkgever zal de werknemer ingaande 1 januari 1998¹⁾ een vergoeding geven voor werkkleding die fiscaal onbelast mag worden verstrekt. Deze vergoeding bedraagt f 75,- per jaar en staat los van de verstrekking van persoonlijke beschermingsmiddelen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

HOOFDSTUK V
BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

§ 1. Kort verzuim

Artikel 19

Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
 - 2e Gedurende 2 dagen:
bij het huwelijk van de werknemer;
bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - 3e Gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote en de eerstvolgende werkdag;
 - 4e Gedurende 1 dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) voorzover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders;
 - d. bij de begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, van kleinkinderen, grootouders en aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond;
 - e. bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer.
 - 5e Ingeval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.
 - 6e Ingeval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
2. Het bepaalde in het eerste lid vindt geen toepassing ten aanzien van losse werknemers, die minder dan 2 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens in gevallen als be-

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

doeld in lid 1 onder 1e, onder 3e, onder 4e sub d., onder 5e en onder 6e.

3. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek.
4. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner, waaronder wordt verstaan degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.

Artikel 20

Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrij te geven in de navolgende gevallen:
 - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie, dan wel voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voorzover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
 - c. voor het volgen van algemene cursussen zij verwezen naar artikel 34 lid 2 van deze cao.
2. De in lid 1 genoemde verplichting om de werknemer vrij te geven geldt zonder dat het bedrijfsbelang zich hiertegen kan verzetten, voor jaarlijks 8 van de in lid 1b bedoelde vakorganisatievergaderingen. Deze vergaderingen dienen voor 1 januari van het betreffende jaar waarin de vergaderingen plaatsvinden, of 1 maand van te voren indien de vergadering in januari is gepland, schriftelijk door de werknemer te worden gemeld aan de werkgever.
3. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever mededeling doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder b. en lid 2 vermelde organen. Eenzelfde verplichting geldt indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

§ 2. Zwangerschaps- en Ouderschapsverlof

Artikel 20A

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 20B

Ouderschapsverlof

Dit artikel is vervallen.

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof overeenkomstig de op 1 juli 1997 gewijzigde wettelijke regeling voor ouderschapsverlof op grond van artikel 7:644 van het Burgerlijk Wetboek.

§ 3. Vakantieregeling

Artikel 21

Begrippen

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan onder:

- a. „vakantiejaar”: het kalenderjaar;
- b. „maand”: een tijdvak van 15 dagen of langer in de desbetreffende kalendermaand;
- c. „werkdag”: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze niet als vakantiedag zou zijn genoten.

Artikel 22

Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht aan werknemers over de vakantiedagen waarop dezen recht hebben, het voor hen geldende loon door te betalen.

Artikel 23

Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben recht op 2¹/₁₂ werkdag vakantie per maand dienstverband (zijnde 25 werkdagen per jaar).

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werknemers die gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 25A hebben in afwijking van het in de vorige zin genoemde aantal dagen recht op 222 vakantiedagen per jaar.

2. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 12 lid 2 sub c., overeenkomstig het in artikel 12 lid 3 bepaalde, in mindering gebracht.
3. De vaste werknemer van 50 jaar en ouder heeft per jaar recht op het bij de leeftijdsgroep waartoe hij behoort vermelde aantal extra vakantiedagen.
50 tot 55 jaar 1 dag extra;
55 tot 60 jaar 2 dagen extra;
60 tot 63 jaar 3 dagen extra;
63 jaar 4 dagen extra;
64 jaar 5 dagen extra.
De extra vakantiedagen worden toegekend met ingang van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd bereikt. De bepalingen in dit lid zijn niet van toepassing voor werknemers die gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 25A.
4. Van de vakantiedagen vermeld in de leden 1 en 2 moeten tenminste 15 werkdagen aaneengesloten kunnen worden genoten, zulks voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De aaneengesloten vakantiedagen moeten, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen, tussen 1 mei en 1 oktober kunnen worden genoten.
Indien de werkgever zulks verlangt, eindigt de aaneengesloten vakantie op zaterdag bij aanvang van het avondmelken.
De werkgever is bevoegd, na overleg met de betrokken werknemer, per jaar 2 vakantiedagen verplicht vast te stellen.
5. In afwijking van lid 4 heeft de werknemer het recht om één maal per 2 jaar 35 werkdagen aaneengesloten op te nemen mits:
 - a. tenminste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van het gewenste verlof het verzoek hiertoe bij de werkgever is ingediend en de periode in overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen en vastgesteld;
 - b. hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van deze verlofperiode.

Als dit verlof is vastgesteld kan de werkgever zich niet meer op het bedrijfsbelang beroepen om de verlofperiode te wijzigen.

6. Bij een dienstverband voor een gedeelte van het jaar en/of met een onvolledige werkweek geldt naar evenredigheid aanspraak op voornoemde vakantiedagen. Bij beëindiging van het dienstverband worden eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen verrekend.

Artikel 24

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk en vakantietoeslag.
2. a. De vakantietoeslag waarop de werknemer, voor zover een en ander tot en met 28 februari van het lopende kalenderjaar opeisbaar is geworden, aanspraak heeft verworven, wordt in de maand april uitbetaald, behoudens het bepaalde onder b.
b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 24A

Afrekening vakantierechten

1. De aanspraak op vakantie vervalt na afloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van de cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.
Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is echter niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.
3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 25

Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling

1. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de vaste werknemer de aanspraak op hem volgens deze paragraaf toekomende vakantie-rechten gedurende een jaar. Dit is met uitzondering van de vakantie-dagen waarvoor een aanspraak geldt over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De werknemers behouden hun aanspraak op vakantie over perioden waarop geen recht op loon bestaat:
 - a. Omdat met toestemming van de werkgever onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan bijeenkomsten van de vakorganisatie waarvan betrokkene lid is, alsmede voor deelname aan in artikel 34 bedoelde bijeenkomsten.
 - b. Omdat de werknemer tijdens het dienstverband onvrijwillig werkloos is.
 - c. Omdat onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan vergaderingen van politieke- en/of PBO-organen waarvan betrokkene lid is.
 - d. Omdat een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

§ 3A. Regeling seniorenverlof

Artikel 25A

Verlof oudere werknemers

Oudere werknemers kunnen op basis van onderstaande regeling korter gaan werken.

1. Werknemers die de leeftijd van 55 jaar bereiken kunnen met ingang van de 1e dag van de maand na het bereiken van die leeftijd gebruik maken van een seniorenverlofregeling, mits zij voorafgaande aan de dag met ingang waarvan gebruik gemaakt wordt van deze regeling:
 - a. in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 gewerkt hebben, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW of

WAO dan wel een uitkering ingevolge de WW of WWV heeft genoten worden meegeteld, en

- b. in de 10 voorafgaande kalenderjaren tenminste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar tenminste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW worden meegerekend alsmede gedurende het laatste kalenderjaar perioden waarover een WW-uitkering is verstrekt, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van perioden gedurende welke de werknemer in dienst is geweest van een werkgever als hiervoor bedoeld.
2. Het seniorenverlof bedraagt 10 procent van de in artikel 13 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met vrijdag, zijnde 26 dagen per jaar.
3. Van de dagen zoals vermeld in lid 2 moet één maal per twee weken een vaste dag in de week kunnen worden genoten.
Werkgever en werknemer kunnen na overleg overeenkomen dat een andere dan deze vaste dag binnen de periode van 2 weken zal worden genoten. De vaststelling van deze dag geschiedt altijd voor ingang van de periode van 2 weken waarbinnen verschuiving van de vaste dag zal gaan plaatsvinden.
Werkgever en werknemer kunnen na instemming van de werknemer overeenkomen de verlofdagen anders dan één maal per twee weken vast te stellen.
4. De werkgever is verplicht het loon over deze verlofdagen door te betalen.
5. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer die gebruik maakt van deze verlofregeling meer uren te laten werken dan de in artikel 13 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met vrijdag waarover recht op het in lid 2 genoemde seniorenverlof bestaat.
6. De werknemer meldt het voornemen om gebruik te maken van deze verlofregeling tenminste drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever.
7. Het recht op verlof als bedoeld in lid 2 eindigt, zodra de leeftijd is bereikt waarop recht op deelname aan de regeling voor volledige vervroegde uittreding ontstaat.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

§ 4. Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 26

Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval

De werknemer, die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet of de Arbeidsongeschiktheidswet 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 bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 26A

Ziekmelding en controlevoorschriften

1. Ziekmelding.
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan op de eerste werkdag van arbeidsongeschiktheid voor 09.00 uur in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
2. Geneeskundige hulp invoeren.
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
3. Verplichting om thuis te blijven.
 - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde arbodienst heeft plaatsgehad.
 - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
 - c. Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de arbodienst anders wordt bepaald.
 - d. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek

- brengt aan de behandelend arts, de door de werkgever ingeschakelde arbodienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
- e. De arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
4. Controle mogelijk maken.
- a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde arbodienst, c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen, dat de arbodienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
 - b. Indien de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
5. Verblijf in het buitenland.
- a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de arbodienst nodig.
 - b. Op verzoek van de arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Verplichting om op het spreekuur te verschijnen.
- a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde arbodienst.
 - b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de arbodienst, onder opgave van de reden van verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.
7. Hervatten bij herstel.
- a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
 - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
 - c. Op de werknemer, die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Niet hervatten ondanks herstelverklaring.
 - a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde arbodienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de arbodienst.
 - b. Indien de werknemer bedoeld onder a., verhinderd is op het spreekuur van de arbodienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de arbodienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
 - c. In het geval bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 27

Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en regresrecht¹⁾

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

¹⁾ Noot van cao-partijen: Er bestaat een regeling voor aanvulling van de WAO-uitkering van werknemers van 55 jaar en ouder onder bepaalde voorwaarden. Deze regeling is opgenomen in een afzonderlijke cao.

van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet van de GUO-uitvoeringsinstelling.¹⁾)

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 een WAO-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever vermindert met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- of WAO-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voorzover de werknemer de in lid 3 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en /of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.

¹⁾ Noot van cao-partijen: Voor nadere informatie over de vaststelling van het dagloon wordt verwezen naar de GUO uitvoeringsinstelling.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.

§ 6. Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 29A

Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

1. De werknemersorganisaties zijn bevoegd uit hun midden een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
2. Per bond van bedrijfsverzorgingsdienst kunnen maximaal drie vakbondscontactpersonen worden aangewezen.
3. Schriftelijk zal aan de werkgever worden meegedeeld wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.
4. De aanwijzing van een vakbondscontactpersoon geschiedt voor de duur van twee jaar.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de vakbondscontactpersoon niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 30

Vacaturemelding

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

Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening is voorzien, zal de werkgever hiervan aan het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening mededeling doen.

Artikel 31

Wederindienstneming

1. Indien aan de in lid 2 vermelde 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.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
 1. 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.
 2. 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.
3. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
4. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
5. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald is niet van toepassing ingeval de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) in een door hem verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een andersluidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 32

Anti-discriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sexe, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

Artikel 32A

Ongewenste intimiteiten

1. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard voor ongewenste intimiteiten.
2. Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien:
 - een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of
 - een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
3. Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente.

Artikel 33

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
 - vanaf 25 t/m 34 jaar: éénmaal per 5 jaar;
 - vanaf 35 t/m 49 jaar: éénmaal per 2 jaar;

– vanaf 50 jaar: jaarlijks.

Werknemers hebben in de periode van het 25ste tot en met het 34e jaar tweemaal de gelegenheid om bovengenoemd onderzoek te laten verrichten.

2. De eerste 4 uur van de benodigde tijd voor het in lid 1 bedoelde onderzoek is voor rekening van de werknemer.
3. 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. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
4. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door Stigas of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel 33A

Beschermings- en beschuttingsmiddelen

1. De werkgever is gehouden aan de werknemer die met chemische spuitmiddelen moeten werken, deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en er zorg voor te dragen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.
2. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermings- en beschuttingsmiddelen doelmatig te gebruiken en zorgvuldig te beheren.

Artikel 33B

Spuitdiploma

De werkgever ziet er op toe dat de werknemer die spuitwerkzaamheden verricht een spuitdiploma heeft.

Artikel 33 C

Werken met asbest

1. Het werken met asbest kan alleen geschieden overeenkomstig de hiervoor gestelde wettelijke bepalingen en regelgeving.
2. Het volgen van de wettelijk verplichte cursus inzake het werken met asbest, kan alleen geschieden in onderling overleg tussen werknemer en werkgever en op basis van vrijwilligheid en impliceert dat de

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer na het met goed gevolg afleggen van bedoelde cursus, ook de betreffende werkzaamheden wil uitvoeren.

Artikel 34

Prepensioneringsverlof en Educatief verlof

1. Prepensioneringsverlof
 - a. Werknemers van 58 jaar of ouder, hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project „Pensioen in Zicht”, dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het Stivos-bestuur is erkend.
 - b. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a., komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 3 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
 - c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 en de verlofdagen bedoeld onder a. mogen tezamen het aantal van 5 niet overschrijden.
 - d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand jaar het onder a. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
2. Educatief verlof
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van of een in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het Stivos-bestuur is erkend.

Artikel 34B

Vakonderwijs

De werkgever is verplicht aan werknemers, die ingevolge het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) voor de land- of tuinbouw onderwijs volgen, de kosten te vergoeden op basis van f 1350,- per cursusjaar bij een volledig dienstverband. Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald tot een minimum van f 1050,- per cursusjaar.

Artikel 34C

Werkoverleg

1. De werkgever zal regelmatig, doch tenminste twee maal per jaar, overleg voeren met het personeel over de personeelsbehoefte, het personeelsbeleid en de kwaliteit van de arbeid.
2. Werknemers die het personeel vertegenwoordigen in dit overleg genieten dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE B

VERVROEGDE UITTREDING

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

BIJLAGE C

BIJSCHOLING

De werkgever vergoedt reiskosten en cursuskosten in verband met het volgen van bijscholingscursussen voorzover deze niet door de Stosas worden vergoed en indien de werkgever toestemming heeft verleend tot het volgen van de cursus.

Om scholing van werknemers mogelijk te maken is er een regeling welke voorziet in vergoeding van cursus-, reiskosten en loonverzuim bij het volgen van cursussen. De regeling is ingaande 1 januari 1998 geregeld in een afzonderlijke cao inzake enkele sociale fondsen agrarische sectoren (sofas) en wordt uitgevoerd door de GUO-uitvoeringsinstelling onder verantwoordelijkheid van de Stichting Ontwikkeling en Scholing van Werknemers in Agrarische Sectoren (Stosas).

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE E

AANVULLING AAW-/WAO-UITKERING OUDERE
WERKNEMERS

De regeling aanvulling AAW-/WAO-uitkering voor werknemers in de agrarische sectoren is in aparte cao's geregeld. Ingaande 1 januari 1998 is deze regeling ondergebracht in de cao inzake enkele sociale fondsen agrarische sectoren (cao-sofas) en is de uitvoering ervan onder verantwoordelijkheid gekomen van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS-II).

BIJLAGE F

AANVULLING WW-UITKERING

De regeling aanvulling WW-uitkering voor werknemers in de agrarische sectoren is in aparte cao's geregeld. Ingaande 1 januari 1998 is deze regeling ondergebracht in de cao inzake enkele sociale fondsen agrarische sectoren (cao-sofas). De regeling wordt uitgevoerd door de GUO-uitvoeringsinstelling onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II).

Bedrijfsverzorgingsdiensten voor de Land- en Tuinbouw in Nederland 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

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

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

's-Gravenhage, 3 september 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.