



Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen 2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 maart 2010 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen

UAW Nr. 10992

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffenindustrie en Loonwerken in de agrarische sector in Nederland (CUMELA Nederland);

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en Vakvereniging Het Zwarte Corps.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn namens de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB) schriftelijke bedenkingen ingebracht door mr. J.B. Vallenduuk, verbonden aan Vallenduuk Advocaten.

Deze bedenkingen richten zich op de inhoud van de cao en hebben betrekking op de bepalingen opgenomen in artikel 8 lid 4 van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen.

Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV.

Bij deze beoordeling is gebleken dat de bepalingen in artikel 8 lid 4 niet voor avv in aanmerking komen, derhalve kan verdere inhoudelijke behandeling van de bedenkingen achterwege blijven.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER

§ 1 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze cao wordt verstaan onder:

1e *Cao-loon*: het bedrag dat vermeld staat in de loonschalen, of het bedrag dat daarvan is afgeleid op grond van de bepalingen over loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.

2e *Feitelijke loon*: het cao-loon, of het hoger overeengekomen loon, of het naar tijdruimte vastgestelde loon.

3e *Persoonlijke toeslag*: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon.

4e *Weekloon*: het feitelijk loon dat hoort bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week.



5e *Maandloon*: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en dan vervolgens gedeeld door 12.

6e *Uurloon*: 1/38 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijk loon per maand.

7e *'BTER' (Bedrijfseigenregeling) loon*: het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964. Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 blijven hierbij buiten beschouwing.

Niet onder het loon vallen:

- a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.
- 8e *Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub 3e.
- 9e *Uitzendbureau*: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder 8e uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
- 10e *Volwassen werknemer*: de werknemer van 21 jaar en ouder.
- 11e *Jeugdige werknemer*: de werknemer van 20 jaar en jonger.
- 12e *Meeruren*: de uren die gewerkt worden boven de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22 lid 2 en die op basis van een verschuiving van arbeidstijd (artikel 24) schriftelijk zijn vastgelegd.
- 13e *Vergoedingen*: waar in deze cao wordt gesproken over vergoedingen, zijn dit bruto vergoedingen. Afhankelijk van het fiscale klimaat op een bepaald moment kunnen deze vergoedingen wellicht netto verstrekt worden. Voor concrete vragen over vergoedingen kunt u terecht bij één van de cao partijen.
- 14e *Etmaal*: een periode van 24 uur.
- 15e *BBL*: Beroeps Begeleidende Leerweg.

2. Voor de berekening van het recht op vakantiedagen (hoofdstuk VIII paragraaf 1) gelden de volgende begrippen:
 - a. Vakantiejaar: de periode die loopt van 1 maart tot 1 maart van het daaropvolgende kalenderjaar.
 - b. Maand: een periode van 15 kalenderdagen of langer.
 - c. Werkdag: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk zou werken.

§ 2 Werkingssfeer

Artikel 2 Werkingssfeer van de cao

1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers in land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.
 - 1e Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming:
Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:
 - landbouwambachtenwerkzaamheden;
 - cultuurtechnische werkzaamheden;
 - meststoffendistributie.
 - 2e Landbouwambachtenwerkzaamheden:
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.
Cultuurtechnische werkzaamheden:
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermaterieel.
Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake, indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering



van de vergunningen betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen.

Meststoffendistributie:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige organische meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

3e Werkgevers:

Zij, die werkzaamheden (genoemd onder 2e) al dan niet in een land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere cao c.q. regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden geldt.

4e Werknemers:

- a. Zij die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst overwegend werkzaam zijn voor het verrichten van werkzaamheden genoemd onder 2e.
- b. Zij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en ingedeeld zijn in functiegroep F of hoger.
- c. Onder (4e) zijn niet begrepen directeuren van NV's of BV's.

2. Op werknemers die administratieve werkzaamheden verrichten en op of na 1 maart 2003 in dienst treden, is deze cao onverkort van toepassing. Als de werknemer vóór 1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden, dat de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht blijven voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit artikel 21 lid 2, artikel 22, artikel 33, artikel 34, artikel 35, artikel 45, artikel 50 lid 3 en artikel 51 betreft.

HOOFDSTUK III DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN

§ 1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Soorten dienstverbanden

Werknemers kunnen een vast of een los dienstverband hebben. Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:

- zonder overbrugging;
- met overbrugging volgens de cao Overbruggingsfonds. Deze dienstverbanden worden hierna 'vast dienstverband met overbrugging' genoemd.

Omvang vaste dienstverbanden:

- a. volledige werkweek (38 uur);
- b. deeltijd.

Deeltijddienstverbanden hebben een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer werkt minimaal zes uur per week.
- Een werkdag telt minimaal 3 aaneengesloten uren.
- In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan: het aantal overeengekomen uren per week en de dag of dagen dat er gewerkt kan worden. De werkgever en de werknemer bepalen minimaal een week van tevoren, in onderling overleg, de dag of dagen waarop de werknemer werkt.

Dit arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies 'medewerker huishoudelijke dienst' en 'algemeen medewerker onderhoud' in functiegroep B en de functie 'administratief medewerker I' in functiegroep C.

2. Een los dienstverband kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.
3. Voor deeltijddienstverbanden gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het % dienstverband.
4. Werknemers die 16 of 17 jaar zijn en geen startkwalificatie hebben, kunnen een dienstverband hebben van maximaal 80%, wanneer zij een BBL-opleiding volgen. Voor de beloning zie artikel 44.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 5 moet de volgende elementen bevatten:
 - de aard en de duur van het dienstverband (vast zonder overbrugging, vast met overbrugging, los voor bepaalde tijd, los voor bepaald werk);
 - voor zover van toepassing: een melding dat geen proeftijd is overeengekomen;



- de aanvang van de dienstbetrekking;
- de functie;
- de functiegroep;
- de functieschaal;
- bij een gedeeltelijke werkweek: de overeengekomen arbeidstijd;
- bij een vast deeltijddienstverband (artikel 5 lid 1 sub b): het arbeidspatroon;
- bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.

Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

2. Als de functie tussentijds wijzigt, moet dit in een overeenkomst worden vastgelegd. Dit is niet nodig als het een tijdelijke functiewijziging van korte duur is.
3. Bepalingen die in strijd zijn met deze cao zijn nietig.

Artikel 7 Gelegenheidsarbeid

1. In deze cao wordt onder 'gelegenheidsarbeider' verstaan:
 - a. De groep scholieren en studenten zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36.
 - b. De overige categoriën arbeiders zoals bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6, te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
 - c. De uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36.
2. Voor de gelegenheidsarbeider zoals bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
3. Voor de uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in lid 1 sub c gelden de volgende voorwaarden:
 - De uitkeringsgerechtigde heeft een dienstbetrekking van maximaal zes aaneengesloten weken.
 - De werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.
 - In het kalenderjaar is niet eerder vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen door de Belastingdienst verleend inzake een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het wettelijke bruto minimumloon dat voor hen geldt.
5. Voor de gelegenheidswerker geldt, dat over het loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.

Artikel 8 Uitzendbureaus

1. De onderneming kan gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven.
2. De bepalingen in deze cao over de lonen en de overige vergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten die:
 - a. vakkracht zijn; of
 - b. langer dan 26 weken hebben gewerkt bij dezelfde inlenende werkgever en voor hetzelfde uitzendbureau.
3. De vakkracht bedoeld in lid 2 sub a is een werknemer die tenminste een BBL-opleiding op niveau 2 heeft afgerond en wordt ingedeeld in functiegroep C. Deze functies zijn terug te vinden in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector behorend bij deze cao.
5. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden toepast die, volgens dit artikel, op de uitzendkrachten van toepassing zijn.



Artikel 9 Proeftijd

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van:
 - a. één maand, als de overeenkomst is aangegaan voor minder dan twee jaar;
 - b. twee maanden, als de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.
3. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van een maand. Dit is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
4. Nietig is:
 - Elk beding waarin voor de werkgever een andere proeftijd geldt dan voor de werknemer.
 - Elk beding waarin de proeftijd langer is dan de in dit artikel toegestane termijn.
 - Elk beding waarin door het aangaan van een nieuwe proeftijd de totale proeftijd langer is dan de toegestane termijn.
5. Als in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd is opgenomen, gelden de proeftijden zoals beschreven in dit artikel. Als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat er geen proeftijd is, dan moet dit expliciet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 11 Einde dienstbetrekking

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd;
 - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek;
 - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar aan het einde van de normale betalingsperiode;
 - c. voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;
 - d. bij wederzijds goedvinden;
 - e. bij ontbinding door de kantonrechter;
 - f. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van UWV WERKbedrijf.

Vaste dienstverbanden

2. a. Als de werkgever een vast dienstverband wil opzeggen gelden de volgende termijnen:
 1. twee maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar;
 2. drie maanden voor werknemers van 45 jaar en ouder, maar jonger dan 55 jaar;
 3. vier maanden voor werknemers van 55 jaar en ouder.Als UWV WERKbedrijf toestemming heeft verleend voor ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), worden de hierboven onder a sub 2^e en sub 3^e vermelde opzegtermijnen met één maand verkort.
- b. Als een werknemer een vast dienstverband wil opzeggen, geldt een opzegtermijn van twee maanden.
- c. Bij werknemers die een dienstwoning bewonen geldt voor de werkgever en de werknemer af in afwijking van het gestelde onder a en b een opzegtermijn van tenminste drie maanden.
- d. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, 4 weken of maand).

Losse dienstverbanden

3. a. Een los dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, kan met inachtneming van de opzegtermijn uit artikel 7:672 BW tussentijds worden opgezegd. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, 4 weken of maand).
- b. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van maximaal zeven dagen. Als deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zeven dagen en deze



arbeidsovereenkomsten samen een periode van meer dan 36 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen) is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 36 maanden worden overschreden.

- c. Sub b is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van het verrichte werk redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- d. Sub b, tweede alinea is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor minder dan drie maanden en die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgever en werknemer van 36 maanden of langer.
- e. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand komt zoals bedoeld onder b en c, is dit een vast dienstverband met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een vast dienstverband zonder overbrugging overeenkomen.
- f. Sub b tot en met e zijn niet van toepassing op losse werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor bepaald werk en die inmiddels 65 jaar zijn geworden.

Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer meer dan twee jaar ziek is (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) en de arbeidsdeskundige stelt vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende re-integratiemogelijkheden zijn dan kan het dienstverband worden beëindigd. Hierbij geldt als voorwaarde dat er volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht.
2. Als de werkgever volgens UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten heeft verricht, is na een periode van tweeënhalf jaar ziekte ontslag wegens arbeidsongeschiktheid mogelijk.
3. Voor het gestelde in lid 1 en 2 geldt dat de werknemer zich moet houden aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden. Ook moet hij voldoende medewerking verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
4. Als de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling te staken mits hij de werknemer vooraf waarschuwt. In dit geval kan de werkgever, onverminderd wat is bepaald in lid 1 en 2, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

§ 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 13 Antidiscriminatie

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

Artikel 14 Loonspecificaties

1. De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon aan de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken. De loonspecificatie bevat:
 - het loonbedrag;
 - de bedragen waaruit het loonbedrag is samengesteld;
 - de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
 - de onkostenvergoedingen;
 - het loon waarop een werknemer aanspraak heeft volgens de Wet minimum loon en minimum-vakantiebijslag (rekening houdend met de leeftijd van de werknemer en de termijn waarover het loon berekend is);
 - de naam van de werkgever;
 - de naam van de werknemer;
 - de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
 - de overeengekomen arbeidsduur.
2. De werknemer is verplicht bij contante uitbetaling van het loon voor ontvangst te tekenen.

Artikel 15 Afrekening vakantierechten

De werkgever is verplicht om de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking een verklaring



te geven waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen en verlof zonder behoud van loon hij nog tegoed heeft.

Artikel 16 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer moet zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever verstrekt de werknemer de voorschriften van de arbodienst.
2. Ziekmelding:
De werknemer is verplicht ziekte zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk voor 9.00 uur dezelfde dag, te melden aan de werkgever, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp inroepen:
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen. Hij dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven:
De werknemer moet, overeenkomstig de voorschriften, beschikbaar zijn voor controle door de arbodienst.
5. Verblijf in buitenland:
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever. De werkgever kan hierover advies van de arbodienst inwinnen.
 - b. Op verzoek van de arbodienst wordt door of namens de werknemer een bewijs van arbeidsongeschiktheid verstrekt. Dit gebeurt bij de ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip. Het bewijs moet zijn afgegeven door de officiële instantie die daarvoor in aanmerking komt in het desbetreffende land.
6. Hervatten bij herstel:
 - a. De werknemer hervat zijn werk zodra hij daartoe in staat is.
 - b. De werknemer hervat zijn werk zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.
 - c. Als de werknemer op advies van de arbodienst bij een andere werkgever werk gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 17 Sollicitaties

1. Bij de vervulling van vacatures geeft de werkgever in beginsel voorrang aan de werknemers die bij hem in dienst zijn of in dienst zijn geweest en naar de functies hebben gesolliciteerd.
2. De werkgever geeft de vaste werknemer, waarvan het dienstverband door opzegging door de werkgever wordt beëindigd, vrij met behoud van loon om te solliciteren. De werknemer geeft de werkgever desgevraagd een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven op welke uren hij een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 18 Vacaturemelding

Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen maakt de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar aan UWV WERKbedrijf. Als de werkgever op een andere wijze dan via bemiddeling door UWV WERKbedrijf in een vacature voorziet, doet hij daarvan mededeling aan UWV WERKbedrijf.

Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen

1. Als de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van een los dienstverband iemand in dienst wil nemen voor werkzaamheden van dezelfde aard, stelt hij – als aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan – eerst de werknemer met wie hij het dienstverband voor deze werkzaamheden heeft beëindigd in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:
 - a. In de 24 maanden voor de beëindiging van het laatste dienstverband moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer dienstverbanden hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van zes maanden).



- b. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde of is van rechtswege beëindigd.
- c. De hervatting van de werkzaamheden vindt plaats op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan de voorwaarden die bij het laatste dienstverband van kracht waren.
- d. Als er op grond van dit artikel meer werknemers in aanmerking komen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard dan er werk beschikbaar is, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden in de gelegenheid het werk te hervatten.
- e. Wat onder a tot en met d is bepaald, is niet van toepassing als UWV WERKbedrijf geen of een andere voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft gesteld.

Artikel 20 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en -beëindiging

Als er sprake is van fusie, reorganisatie, overname of beëindiging van de onderneming zal de werkgever tijdig contact opnemen met de werknemersorganisaties. Onderwerp van gesprek is de rechtspositie van de werknemer(s) die de werkgever in dienst heeft. Hierbij worden de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden in acht genomen.

HOOFDSTUK IV ARBEIDSTIJDEN

Artikel 21 Begin en eind van de arbeidstijd

1. De arbeidstijd begint en eindigt:
 - op het bedrijf of
 - op de plaats waar de werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever worden uitgevoerd. Dit geldt behoudens het bepaalde in artikel 55 lid 2.
2. De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 22) moeten liggen:
 - tussen 6.30 uur en 18.00 uur of
 - tussen 7.00 uur en 18.30 uur.De schafttijd bedraagt maximaal twee uur per dag.
De arbeidstijden moeten jaarlijks worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd voor:
 - de rechtspersonen binnen het bedrijf of
 - de verschillende groepen binnen het bedrijf.Een dergelijke groep moet ten minste uit vijf werknemers bestaan.
3. Lid 2 is niet van toepassing op werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep F of hoger.

Artikel 22 Normale arbeidstijden

1. Onder arbeidstijd wordt verstaan (behoudens wat is bepaald in artikel 55 lid 2):
De tijd die de werknemer ter beschikking staat van de werkgever voor het verrichten van arbeid met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan tien minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.
2. De normale arbeidstijd bedraagt:
 - van maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag;
 - in totaal 38 uur per week.
3. Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever kan voor wat betreft de werkdagen worden afgeweken van de regeling van de arbeidstijd zoals opgenomen in artikel 22 lid 2, waarbij de werknemer een zaterdag kan kiezen als werkdag in ruil voor één van de reguliere werkdagen die lopen van maandag tot en met vrijdag.
De afwijking van de regeling van arbeidstijd:
 - is op initiatief van de werknemer;
 - geschiedt op individuele basis;
 - dient te passen binnen het kader van de Arbeidstijdenwet;
 - houdt in, dat een andere dag dan de zaterdag als 'niet werkdag' wordt aangewezen, waarbij voor de 'niet werkdag' het beleid geldt voor de zaterdag;
 - wordt schriftelijk vastgelegd en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst;
 - geldt voor de periode van 1 jaar;
 - wordt na een jaar geëvalueerd, waarna werkgever en werknemer opnieuw een afspraak kunnen maken.
4. Werkoverleg, toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden, als dat mogelijk is, plaats binnen de normale arbeidstijd. Als deze activiteiten buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, betaalt de werkgever de effectieve overleg- of cursustijd uit.



Deze uitbetaling vindt plaats:

- door betaling van het feitelijk loon dat voor de werknemer geldt of
- in doorbetaalde vrije tijd.

Zie ook artikel 65.

5. Werknemers met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, zijn – op weekbasis – niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken.
Werknemers met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren zijn – op weekbasis – niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds dienstverband te werken.
6. Een werknemer met een deeltijddienstverband die meer uren werkt dan is overeengekomen, ontvangt een toeslag voor werk op onaangename uren volgens artikel 51 van 30% van het uurloon verhoogd met een eventuele toeslag zoals bedoeld in artikel 49.
De toeslag geldt:
 1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
 2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
 3. als het aantal per week gewerkte uren, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.De toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de normale arbeidstijd als genoemd in artikel 21 lid 2 en artikel 22 lid 2.
7. De leden 1 tot en met 6 zijn niet van toepassing op werknemers ingedeeld in functiegroep F of hoger.
De arbeidstijden van deze werknemers worden in onderling overleg geregeld.

Artikel 23 Roostervrije dagen (atv-dagen)

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever is verplicht gedurende de roostervrije dagen het loon door te betalen. De werknemer bouwt elke vier weken één roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van dertien dagen. Met dit aantal is de gemiddelde arbeidstijd per week 36 uur.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.
3. De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:

Roostervrije dagen	Vast of los dienstverband	Vast dienstverband met overbrugging
Opnameschema	Één hele dag of twee halve dagen per vier weken	In de periode 15 november tot 1 april voorafgaand aan overbruggingsdagen
Afwijking opnameschema	Schriftelijk in overleg met werknemer	In onderling overleg maximaal 5 dagen vaststellen in de periode 1 april tot 15 november (dit geldt niet als alle roostervrije dagen in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau worden vastgesteld)

De overbruggingsregeling is te vinden in artikel 32.

4. Als de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof, vervalt het recht op deze roostervrije dag.
5. Tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of verlof in het kader van de levensloopregeling worden geen roostervrije dagen opgebouwd.
6. Als de roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden deze in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het feitelijke loon. Dit geldt niet voor de dagen die in onderling overleg zijn vastgesteld in de periode 1 april tot 15 november.

Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd

1. Na overleg met het personeel kan worden afgeweken van de in artikel 22 lid 2 genoemde arbeidstijd. Deze afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd. Daarbij moeten de leden 2 tot en met 5 in acht worden genomen. Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald. Op jaarbasis c.q. tijdens



de duur van het dienstverband blijft de normale arbeidstijd (artikel 22 lid 2) 38 uur per week.

2. Voor vaste werknemers zonder overbrugging geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
 - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
3. Voor losse werknemers geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
 - a. moet vallen binnen de duur van het dienstverband;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
4. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
 - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan.
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken of 0 uur per dag gedurende hooguit 14 dagen of 3,8 uur per dag gedurende hooguit 28 dagen.

Als deze verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dient eerst de overbrugging zoals bedoeld in artikel 32 volledig te zijn benut.
5. Resterende meeruren worden als overuren aangemerkt. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk:
 - aan het einde van de verschuivingsperiode of
 - bij het einde van het dienstverband als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.

De percentages voor overwerk staan in artikel 50.

Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

1. De werkgever organiseert de arbeid zo dat de werknemer van 18 jaar en ouder:
 - maximaal 12 uren per dienst,
 - maximaal 60 uren per week
 - en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 48 uren per week arbeid verricht.

Hij neemt hierbij artikel 22, 24 en 50 in acht.
2. In afwijking van de periode van 13 weken uit lid 1, geldt voor het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.
3. Onder landbouwarbeid wordt verstaan: alle arbeid die direct verband houdt met het verbouwen van gewassen en houden van dieren voor consumptie- en gebruiksartikelen.

Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen

Behoudens het bepaalde in artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op:

- a. zaterdag en zondag;
- b. de algemene erkende christelijke feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag);
- c. voor protestants-christelijke werknemers: Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
- d. voor islamitische werknemers: de dag na afloop van de islamitische vastentijd;
- e. voor werknemers die er prijs op stellen deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei;
- f. de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd.

In dit verband wordt tevens verwezen naar artikel 60 lid 1.

Artikel 27 5 mei

Op 5 mei hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten, tenzij de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden het vereisen. In dat geval moet de werkgever, in overleg met de werknemer, een andere vrije dag aanwijzen. Deze dag valt binnen vier weken na 5 mei.



Artikel 28 Overwerk

1. In afwijking van artikel 26 zijn werknemers van 18 tot en met 49 jaar verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd op maandag tot en met vrijdag en op zaterdagmorgen als de werkgever, na overleg met het personeel, van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit vereisen.
2. Lid 1 is ook op zaterdagmiddag van toepassing als het dringend noodzakelijke zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden betreft.
3. Onder bijzondere omstandigheden is het toegestaan dat werknemers van 18 tot en met 49 jaar op zondag en op de overige dagen die in artikel 26 sub b t/m f zijn genoemd zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden verrichten. Werknemers kunnen hiertoe niet worden verplicht.
4. Het totaal van de op grond van lid 1 gewerkte uren mag niet meer bedragen dan 200 uur per jaar. Het totaal van de op grond van de leden 2 en 3 gewerkte uren mag niet meer dan 50 uur per jaar bedragen. Deze uren worden betaald overeenkomstig artikel 50.
5. Werknemers van 50 jaar en ouder zijn niet verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd.

Artikel 29 Ploegendienst

De werkgever kan na onderling overleg met de werknemers een twee- of drie ploegendienst instellen. In dat geval is artikel 21 lid 2 niet van toepassing.

Hierbij gelden de volgende regels:

- Indien langer dan een week 24 uur per dag in twee-ploegendienst is gewerkt, is de werkgever verplicht een drie-ploegendienst in te voeren.
- Indien sprake is van een geplande nachtdienst die korter duurt dan de overeengekomen arbeidstijd, geldt deze nachtdienst als een volledige dienst. Van een nachtdienst is sprake als er arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. De minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur. Dit kan 1x per periode van 7x24 uur worden ingekort tot 8 uur.

Artikel 30 Wet aanpassing Arbeidsduur

Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur niet. Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever. In het verzoek staan:
 - a. het aantal uren;
 - b. de gewenste ingangsdatum;
 - c. de reden van het verzoek;
 - d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.
- Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de drie jaar worden gedaan.
- Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.
- De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.
- De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.
- De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

HOOFDSTUK V ONDERBREKING VAN DE WERKZAAMHEDEN

Artikel 31 Onwerkbaar weer

1. Als de werkzaamheden door weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, niet kunnen plaatsvinden:
 - is de werkgever verplicht het feitelijk loon door te betalen en
 - is de werknemer verplicht voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.
2. Er geldt een afwijkende regeling voor vaste dienstverbanden met overbrugging. Deze regeling staat in artikel 32.



Artikel 32 Overbruggingsregeling voor vaste dienstverbanden

1. De werkzaamheden van werknemers met een vast dienstverband met overbrugging kunnen in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend worden onderbroken als de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet kunnen plaatsvinden:
 - in verband met de weersgesteldheid of
 - als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid.
2. Voor de onderbreking van de werkzaamheden kunnen beschikbare dagen en uren in de hierna genoemde volgorde worden ingezet:
 1. roostervrije dagen (zie artikel 23);
 2. overbruggingsdagen (zie onder);
 3. meeruren (zie artikel 1 lid 1 sub 12^o en artikel 24);
 4. overuren (zie artikel 28).
3. Voor opname van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Er geldt een maximum van 30 dagen (zie lid 5 voor de opbouw van rechten).
 - De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt wordt als een overbruggingsdag.
 - Een dag kan pas worden aangemerkt als overbruggingsdag, als de werknemer geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen zoals bedoeld in artikel 23.
 - Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.
 - Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan de werknemer via zijn organisatie melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Loonwerk.
4. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 80% van het feitelijk loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
5. Voor de opbouw van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Een vaste werknemer met overbrugging bouwt tijdens dienstverband per kalendermaand 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 in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.
 - Als het aantal overbruggingsdagen dat de werknemer voor de periode van 15 november tot 15 november heeft opgebouwd niet voldoende is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen artikel 31 lid 1 over doorbetaling van loon.
 - Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalst.
6. Een dag wordt niet aangemerkt als overbruggingsdag als:
 - a. een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten.
 - b. de werknemer op deze dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte.
 - c. de werknemer op een dag die al is aangemerkt als overbruggingsdag arbeidsongeschikt wordt.
7. De werkgever is verplicht over een dag als bedoeld in lid 6:
 - sub a: het geldende feitelijke loon te betalen. Dit geldt ook als de werkzaamheden op deze dag niet de volledige arbeidstijd beslaan.
 - sub b en c: het geldende feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
9. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften voor beëindiging van een dienstverband van toepassing.
10. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt de cao inzake het Overbruggingsfonds.

HOOFDSTUK VI LOON EN VAKANTIETOESLAG

§ 1 Loon

Artikel 33 Functiegroepen

1. De werkgever is verplicht de werknemer in te delen in een functiegroep. Dit doet hij op basis van



de procedure en de omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit handboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 4-10-2004, nr. 190) maakt deel uit van deze cao (zie bijlage XIII). De werknemer kan het handboek bij de werkgever inzien.

2. De indeling als bedoeld in lid 1 gebeurt op basis van een actuele functiebeschrijving, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn omschreven.
De werkgever en de werknemer ondertekenen voor akkoord:
 - de functiebeschrijving of
 - het functiedocument uit het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.Hierbij vermeldt de werkgever de eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het handboek.
De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever:
 - vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het handboek en
 - bepaalt bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest aansluit.
Is dit niet mogelijk aan de hand van de in de functiefamilie voorkomende referentiefuncties, dan maakt de werkgever gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.
4. De werkgever is verplicht:
 - de werknemer mee te delen in welke functiegroep zijn functie wordt ingedeeld en
 - de functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever deelt de werknemer op basis van het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage IX) in een van de volgende functiegroepen in:

Functiegroep A

Deze functiegroep is niet ingevuld.

Functiegroep B

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- algemeen medewerker loonwerk I
- medewerker huishoudelijke dienst
- algemeen medewerker onderhoud

Functiegroep C

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk I
- algemeen medewerker loonwerk II
- medewerker transport I
- administratief medewerker I

Functiegroep D

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk II
- medewerker transport II
- technisch medewerker I

Functiegroep E

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk III
- algemeen medewerker loonwerk III
- technisch medewerker II
- administratief medewerker II

Functiegroep F

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functie:

- meewerkend uitvoerder

Functiegroep G

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- werkvoorbereider/planner
- chef werkplaats
- administrateur
- commercieel medewerker/adviseur



Functiegroep H

Deze functiegroep is niet ingevuld.

6. a. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functie-indeling als
 - hij het niet eens is met de indeling of
 - hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien.
 - b. Indien de werknemer een schriftelijke aanvraag tot functie-indeling heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever niet binnen een redelijke termijn een besluit neemt, wordt het uitblijven van een besluit aangemerkt als een besluit tot afwijzing van de aanvraag. De werknemer kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen als bedoeld onder a.
 - c. Als de bezwaarprocedure voor de werknemer geen bevredigende uitkomst oplevert, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de **Centrale Beroeps-commissie Functiewaardering Loonwerksector**.
 - d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.
7. Werknemers die de BBL-opleiding op niveau 3 hebben afgerond, hebben recht op een gesprek met de werkgever over de functie-indeling, alsmede om te bekijken wat het perspectief is binnen het bedrijf. De werkgever heeft de plicht om dit gesprek aan te gaan.

Artikel 34 Toepassing functiegroepen

1. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon van de functiegroep die van toepassing is. Werknemers van 21 jaar en ouder krijgen elk jaar per 1 januari een functieschaal voor zover zij niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep hebben bereikt. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - Het dienstverband heeft tenminste 6 maanden geduurd en gedurende deze 6 maanden is de werknemer in dezelfde functieschaal ingedeeld of
 - De werknemer was regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam.
2. De werkgever kan het automatisch toekennen van een functieschaal maximaal een jaar opschorten.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De opschorting gebeurt op basis van een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.
 - De argumenten zijn schriftelijk vastgelegd.
 - Binnen het bedrijf wordt een systeem van regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd.
3. Als een werknemer van 21 jaar of ouder promotie maakt en in een hogere functiegroep terechtkomt, moet het nieuwe loon zo worden vastgesteld dat er sprake is van loonsverhoging. De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.
4. Het loon voor werknemers van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor werknemers van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep. Hierbij geldt artikel 35 lid 3.
5. Als het feitelijk loon hoger is dan het in artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaaft de werkgever de werknemer in op dit (hoogste) loon. Hierbij gelden de volgende regels:
 - Het meerdere feitelijke loon geldt als een persoonlijke toeslag.
 - Op de toeslag worden de prijscompensatie die voortvloeit uit artikel 43 en de initiële loonsverhogingen toegepast.Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt alleen plaats bij promotie naar een hogere functiegroep.

Artikel 35 Cao-loon

1. Werknemers tot en met 64 jaar worden aangenomen op weekloon of maandloon. Voor hen gelden tenminste de cao-lonen. Deze cao-lonen zijn gebaseerd op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22. De cao-lonen zijn verwerkt in de hierna opgenomen loontabellen en zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:
 - per 1 maart 2010: 0,75%



Per 1 maart 2010:

			Func-tie-groep	Func-tie-groep	Func-tie-groep	Func-tie-groep	Func-tie-groep	Func-tie-groep
			B	C	D	E	F	G
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	func-tie-schaal	func-tie-schaal	func-tie-schaal	func-tie-schaal	func-tie-schaal	func-tie-schaal
€ 1.410,70	€ 1.297,20	€ 324,30	0					
€ 1.459,40	€ 1.342,00	€ 335,50	1					
€ 1.507,90	€ 1.386,60	€ 346,65	2					
€ 1.557,10	€ 1.431,80	€ 357,95	3					
€ 1.605,80	€ 1.476,60	€ 369,15	4					
€ 1.654,30	€ 1.521,20	€ 380,30	5	0				
€ 1.702,60	€ 1.565,60	€ 391,40	6	1				
€ 1.751,30	€ 1.610,40	€ 402,60		2				
€ 1.800,00	€ 1.655,20	€ 413,80		3				
€ 1.848,50	€ 1.699,80	€ 424,95		4	0			
€ 1.897,30	€ 1.744,60	€ 436,15		5	1			
€ 1.946,20	€ 1.789,60	€ 447,40		6	2			
€ 1.994,50	€ 1.834,00	€ 458,50		7	3			
€ 2.043,00	€ 1.878,60	€ 469,65			4	0		
€ 2.091,90	€ 1.923,60	€ 480,90			5	1		
€ 2.140,40	€ 1.968,20	€ 492,05			6	2		
€ 2.188,90	€ 2.012,80	€ 503,20			7	3	0	
€ 2.237,60	€ 2.057,60	€ 514,40				4	1	
€ 2.286,10	€ 2.102,20	€ 525,55				5	2	
€ 2.334,60	€ 2.146,80	€ 536,70				6	3	
€ 2.383,80	€ 2.192,00	€ 548,00					4	
€ 2.432,30	€ 2.236,60	€ 559,15					5	
€ 2.481,00	€ 2.281,40	€ 570,35					6	0
€ 2.529,50	€ 2.326,00	€ 581,50						1
€ 2.578,00	€ 2.370,60	€ 592,65						2
€ 2.627,00	€ 2.415,60	€ 603,90						3
€ 2.675,70	€ 2.460,40	€ 615,10						4
€ 2.724,00	€ 2.504,80	€ 626,20						5
€ 2.772,50	€ 2.549,40	€ 637,35						6
€ 2.821,20	€ 2.594,20	€ 648,55						7

2. De loonsverhogingen worden als volgt berekend:
 - a. Weekloon: het afgeronde weekloon uit de vorige loontabel wordt vermenigvuldigd met het verhogingspercentage. Dit bedrag wordt vervolgens afgerond op twee decimalen achter de komma. Het laatste cijfer wordt daarbij afgerond op 5 cent.
 - b. Vier weken loon: de uitkomst onder a. vermenigvuldigen met 4.
 - c. Maandloon: de uitkomst onder a. vermenigvuldigen met 52,2, delen door 12 en afronden op 10 cent.
3. Voor jeugdige werknemers gelden de volgende percentages van het cao-loon van volwassen werknemers bij functieschaal 0.

Leeftijd	Func-tie-groep B, C en D
15 jaar	30%
16 jaar	42%
17 jaar	54%
18 jaar	66%
19 jaar	78%
20 jaar	90%

4. De lonen die in de vorige leden zijn vermeld gelden voor zover op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.



5. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever de werknemer maximaal drie maanden het wettelijk minimumloon betalen.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer werkt in het kader van een arbeidsvoorzieningsproject.
- In de subsidievoorwaarden van de overheid staat dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

De werkgever kan deze periode tot maximaal een jaar verlengen als hij hiervoor toestemming heeft van cao-partijen.

6. Voor leerlingen die een BBL opleiding volgen en in het kader van de beroepspraktijkvorming als werknemer werken gelden afwijkende bepalingen inzake het loon. Zie hiervoor artikel 44 en 45.

7. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever werknemers het wettelijk minimumjeugdloon betalen als zij:

- behoren tot de categorie gelegenhedenarbeiders (zie artikel 7) en
- alleen op zaterdag werken (zaterdaghulpen).

Artikel 36 Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht zijn werknemers tijdens vakantiedagen het volgende loon door te betalen:

- het feitelijk loon;
- inclusief het loon over het gemiddeld aantal extra uren dat er gewerkt is;
- met uitzondering van overuren;
- verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.

Artikel 37 Tariefloon

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, regelen de werkgever en werknemer(s) het tarief in onderling overleg. Hierbij geldt de volgende voorwaarde:

Iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers verdient per object een loon, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend als de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

Als de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting moet hij de WW-uitkering van de werknemer aanvullen tot het nettoloan waarop de werknemer recht heeft als er geen werktijdverkorting wordt toegepast.

Artikel 39 Werknemers met een arbeidsbeperking

Een werknemer met een arbeidsbeperking heeft recht op het loon dat normaliter betaald wordt voor de verrichte werkzaamheden, tenzij een bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of de werkgever een lager loon heeft vastgesteld.

Artikel 40 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek

Werknemers met een gedeeltelijke werkweek, waaronder werknemers die hun partiële leerplicht vervullen, hebben recht op loon naar evenredigheid.

Artikel 41 Feest- en gedenkdagen

Op de in artikel 26 sub b en f aangewezen feest- en gedenkdagen en op 5 mei is de werkgever verplicht

- het feitelijk loon te betalen
- verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.

Deze verplichting geldt alleen als de feest- en gedenkdagen op een werkdag vallen.

Artikel 42 Jubileumuitkering

Een werknemer ontvangt:

- bij 12,5 jaar (ten minste 150 maanden) dienstverband bij dezelfde werkgever: een jubileumuitkering van één vierde van een bruto maandloon.
- bij 25 jaar (ten minste 300 maanden) dienstverband bij dezelfde werkgever: een jubileumuitkering van één maal een bruto maandloon.

De uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.



§ 2 Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 44 Beroepsonderwijs

- In de gevallen onder a en b is de werkgever verplicht aan werknemers die 18 jaar of ouder zijn of die 16 of 17 jaar zijn met een startkwalificatie het feitelijk loon verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen door te betalen in de weken waarin de werknemer onderwijs volgt.
 - Als de werknemer bij de aanvang van het cao-tijdvak nog geen 20 jaar is en het onderwijs theoretisch en/of praktisch van belang is voor de onderneming: doorbetaling gedurende 1 dag per week.
 - Als de werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingstelsel) dagonderwijs volgt:
 - bij volledig dienstverband: doorbetaling over een halve dag per week of
 - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijd-dienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
 - Als de subsidieregeling van Colland Arbeidsmarkt van toepassing is en de werknemer als bedoeld onder b een opleiding op niveau 2 of 3 volgt, geldt in afwijking van het bepaalde onder b:
 - bij volledig dienstverband: doorbetaling over 1 dag per week of
 - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijd-dienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
 - Als de werkgever loon betaalt op de schooldag op grond van lid 1 sub c, kan hij daarvoor een bijdrage van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid aanvragen.
- Werknemers van 16 of 17 jaar zonder startkwalificatie hebben recht op een evenredig deel van hun normale vakantierechten.
- Dit artikel is van toepassing op de situatie waarin sprake is van één schooldag per week en op de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorieblokken van meerdere dagen per week.
- Als de werknemer een cursus volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van het bedrijf is, kan de werkgever in overleg met de werknemer het feitelijk loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen doorbetalen.

Artikel 45 Cao-loon voor BBL

- De werknemer die een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 of 3 volgt, wordt gedurende de opleiding volgens onderstaande tabel ingedeeld in de betreffende functie-groep met bijbehorend cao-loon:

BBL-opleidingsniveau	Functie waarvoor opgeleid wordt	Functiegroep tijdens opleiding	Beloning tijdens opleiding
2	medewerker gemechaniseerd loonwerk	C	85% van cao-loon functiegroep C
2	algemeen medewerker loonwerk	B	85% van cao-loon functiegroep B
2	technisch medewerker	C	85% van cao-loon functiegroep C
2	medewerker gemechaniseerd loonwerk + technisch medewerker	C	85% van cao-loon functiegroep C
3	medewerker gemechaniseerd loonwerk	D	90% van cao-loon functiegroep D
3	algemeen medewerker loonwerk	C	90% van cao-loon functiegroep C
3	technisch medewerker	D	90% van cao-loon functiegroep D
3	medewerker gemechaniseerd loonwerk + technisch medewerker	D	90% van cao-loon functiegroep D

- De werkgever kan de werknemer die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg de beroepspraktijkvorming volgt maximaal 130% van het wettelijk minimum (jeugd)loon betalen. In dat geval ontvangt de werknemer, als hij met goed gevolg een opleiding als bedoeld in artikel 44 lid 1 sub c heeft afgerond, eenmalig een diplomatoeslag. De diplomatoeslag is het verschil in beloning tussen het loon dat de werknemer heeft ontvangen gedurende zijn opleiding en het loon waar hij volgens lid 1 recht op had. Als de opleiding of het dienstverband op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever voortijdig wordt beëindigd, wordt de diplomatoeslag naar rato uitbetaald.



§ 3 Vakantietoeslag

Artikel 46 Vakantietoeslag

1. De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijk loon, met uitzondering van de beloning voor overwerk zoals bedoeld in de artikelen 28 en 50 en met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 51.
2. a. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling.
b. De werkgever en de werknemers kunnen de volgende momenten van uitbetaling kiezen:
 - 1x per jaar (in mei);
 - 2x per jaar (in mei en november);
 - bij iedere loonbetaling.
c. Bij het einde van de dienstbetrekking betaalt de werkgever de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat tijdstip, met inachtneming van het gestelde onder b, recht heeft.

Artikel 47 Vakantierechten tijdens ziekte

Bij ziekte heeft de werknemer het recht op de vakantietoeslag die hem volgens artikel 46 toekomt. Dit recht heeft hij twee jaar of zoveel langer als de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling duurt.

Artikel 48 Afrekening vakantierechten

Als de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking meer of minder vakantierechten heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de dienstbetrekking duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 60 lid 8).

HOOFDSTUK VII TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

§ 1 Toeslagen

Artikel 49 Ploegendienst

1. Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met:
 - 12,5% bij tweeploegendienst en
 - 15% bij drieploegendienst.
2. Bij werknemers in ploegendienst worden de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met de toeslag zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Zie in dit verband ook artikel 29.

Artikel 50 Beloning van overwerk

1. De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats binnen drie maanden nadat het overwerk is verricht.
 - Voor de vaste werknemer met overbrugging stopt de mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd op 15 november. Vervolgens:
De vergoeding in vrije tijd geschiedt naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages.
 - rekent de werkgever het aantal overuren dat de werknemer op 15 november heeft staan om tegen de in lid 2 vermelde percentages.
 - reserveert de werkgever de uitkomst in de vorm van maximaal acht vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april. Vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 24 lid 4 binnen de periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden.
 - betaalt de werkgever de resterende overuren op 15 november uit tegen de in lid 2 vermelde percentages van het uurloon.
- Zie voor de volgorde van inzetten van beschikbare dagen en uren artikel 32 lid 2.



2. Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
 - a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;
 - b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld;
 - c. op andere dagen van de week: 130%;
 - d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.
3. Voor werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroep F of hoger, is wat in de vorige leden is bepaald niet van toepassing. Voor hen wordt in onderling overleg een overwerkvergoeding geregeld.
4. Als de werknemer na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur of 18.30 uur volgens artikel 21 lid 2) moet werken is de werkgever verplicht:
 - de werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te eten (De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 54) of
 - een gratis warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 51 Toeslag voor werk op onaangename uren

1. De werkgever betaalt de werknemers in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als:
 - de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag als genoemd in artikel 21 lid 2 en
 - dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in de artikelen 28 en 50.
2. De onaangename-urentoeslag:
 - bedraagt per uur 30% van het uurloon en
 - wordt betaald bovenop het feitelijk loon.

Als er sprake is van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 5 lid 1 sub b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag voor de meerdere uren boven 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 22 lid 6.
3. Van de regeling in lid 1 kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever en de werknemer dit samen zijn overeengekomen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De afspraak moet uiterlijk een dag vóór de werkzaamheden worden gemaakt.
 - Samenloop met overwerk in de zin van artikel 28 is niet toegestaan, tenzij het oogstwerkzaamheden betreft.

Artikel 52 Prestatietoeslag

1. De werkgever kan werknemers, van wie hij een extra prestatie of inspanning vraagt, een toeslag op het loon betalen. Dit geldt niet als de werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd.
2. De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt per werknemer ten hoogste 3% van het feitelijk loon.

Artikel 53 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden

Aan werknemers in functiegroepen D, E en F kan in de volgende gevallen een toeslag worden betaald van ten hoogste 20%:

- a. als de werknemer werkzaamheden met grondverzetmachines verricht.
- b. als de werknemer andere dan landbouwwerkzaamheden verricht, waarvoor speciale vaardigheid en kennis vereist is.

§ 2 Vergoedingen

Artikel 54 Reiskosten woning-werk

1. De werkgever betaalt de werknemer een afstandsvergoeding als de afstand van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever of de plaats waar gewerkt wordt ten minste vijf kilometer is.
2. De in lid 1 bedoelde afstandsvergoeding is:

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	per 1 oktober 2009: € 1,60 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	per 1 oktober 2009: € 2,10 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 km of meer	€ 0,15 per kilometer
Carpoolen Hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik gemaakt wordt van één auto en met deze auto één of meerdere mede werknemers worden vervoerd	5 km of meer	per 1 oktober 2009: € 0,29 per kilometer

- In afwijking van lid 2 wordt de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer met een eigen vervoermiddel, naar een werklocatie die afwijkt van de bedrijfslocatie van de werkgever, voor de meerdere kilometers dan de normale woon werk afstand € 0,31 per km. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel in de vorm van een personenauto of bedrijfsauto aan te wijzen.
- Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.
- Als de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.
- De hiervoor vermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in artikel 50 lid 4.
- Als de werkgever conform lid 3 een vergoeding betaalt van € 0,31 per km, is deze hogere vergoeding feitelijk ook bedoeld voor de reiskosten waarvoor de werkgever een lagere kilometervergoeding heeft gegeven dan € 0,19 per km. Voor meer informatie zie www.belastingdienst.nl/ uitstel inhouding.

Artikel 55 Reistijdenvergoeding

- De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar het bedrijf van de werkgever en omgekeerd:
 - op basis van het feitelijke loon;
 - met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.
- De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd:
 - op basis van het feitelijke loon;
 - met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis. Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 50.
- Lid 2 is ook van toepassing als het bedrijf van de werkgever alleen geldt als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfs)auto naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
- Werknemers die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerkers vervoeren, krijgen de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijke loon. Dit geldt in afwijking van de leden 1 en 2.
- Als de werknemer naar een woonplaats verhuist die verder van het bedrijf ligt, is de werkgever niet verplicht de reistijdenvergoeding aan te passen.
- De werkgever en de werknemers kunnen met wederzijds goedvinden afspraken maken die afwijken van dit artikel. Voorwaarde is dat deze afspraken worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.



Artikel 56 Verlof en reisvergoeding

1. De werkgever stelt de werknemer die gehuisvest is zoals bedoeld in artikel 59 in de gelegenheid eens per week (van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot de eerste reisgelegenheid maandagochtend) naar zijn woonplaats te gaan. Bij werkzaamheden in het buitenland kan in onderling overleg een andere regeling worden overeengekomen.
2. De werkgever betaalt de reiskosten die uit dit verlof voortvloeien (uitgaande van de tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse). De werkgever kan de werknemer tijdens de reis een verblijfsvergoeding verstrekken overeenkomstig artikel 59 lid 3.

Artikel 57 Bereikbaarheidsvergoeding

1. De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn als:
 - de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer buiten de voor hem vastgestelde arbeidstijd bereikbaar is voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, en
 - de werknemer verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.
2. Per 1 oktober 2009 bedraagt de vergoeding € 12,20 per etmaal of deel van het etmaal.
3. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor werknemers in functiegroep G en hoger.

Artikel 58 Werkkleding en kledingvergoeding

1. De werkgever is verplicht om werknemers voorzover wettelijk vereist:
 - deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en
 - ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.De werknemer is verplicht de beschermings- en beschuttingsmiddelen die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
 - doelmatig te gebruiken,
 - zorgvuldig te beheren en
 - de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.
2. De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding. Deze vergoeding bedraagt:
 - per 1 oktober 2009 € 3,50 per week of
 - drie werkpakken per jaar.
3. De werkgever verstrekt de werknemer twee paar werkschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer is verplicht de werkschoenen te dragen.
4. Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen die behoort tot de functiefamilie 'Uitvoering' of 'Techniek'.

Artikel 59 Huisvesting

1. Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting.
2. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting kan de werkgever een verblijfsvergoeding verstrekken van € 6,50 per dag.

HOOFDSTUK VIII VAKANTIE EN VERLOF

§ 1 Vakantie

Artikel 60 Vakantiedagen

1. De werknemer met een volledige werkweek bouwt als volgt vakantiedagen op:
 - a. De werknemer van 18 jaar of ouder: per maand 2 1/12 vakantiedag. Dit betekent 25 dagen op jaarbasis.

b. de werknemer jonger dan 18 jaar: per maand 2 1/3 vakantiedag. Dit betekent 28 dagen op jaarbasis.

Voor de indeling in één van bovengenoemde groepen is de leeftijd aan het begin van het vakantiejaar bepalend. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in artikel 26 sub c, d en e in mindering gebracht. Tijdens verlof in het kader van de levensloopregeling bouwt de werknemer geen vakantiedagen op.

2. De werknemer die aan het begin van het vakantiejaar 55 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantiedagen:

55–57 jaar	1 dag
58–59 jaar	2 dagen
60–61 jaar	3 dagen
62 jaar	4 dagen
63 jaar	5 dagen
64 jaar	6 dagen

Als de werknemer deelneemt aan de seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 85, vervalt het recht op extra vakantiedagen.

3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar 10 of meer jaren in dienst is bij dezelfde werkgever heeft per vakantiejaar recht op extra vakantiedagen:

10–20 jaar	1 dag per jaar
20–30 jaar	2 dagen per jaar
30 jaar of meer	3 dagen per jaar

4. a. De werknemer van 18 jaar of ouder kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub a 15 aaneengesloten dagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Als de bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode, heeft de werknemer met een dienstverband van 6 maanden of meer recht op 10 aaneengesloten vakantiedagen.

b. De werknemer van 18 jaar of ouder met kwalificatieplichtige kinderen jonger dan 18 jaar:

- mag tijdens de schoolvakantie in de zomer 10 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
- kan niet verplicht worden om te werken in het weekend direct voorafgaand of direct aansluitend op deze 10 dagen.

c. De werknemer jonger dan 18 jaar kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub b 18 aaneengesloten vakantiedagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In dat geval kan de werknemer tenminste 15 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.

5. De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.

6. De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd.
- b. De werknemer heeft het verzoek tenminste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.
- c. Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof.

8. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen worden uitbetaald.

Artikel 61 Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling

1. Als de werknemer ziek is, bouwt hij alleen over de laatste zes maanden waarin hij niet heeft gewerkt vakantiedagen op zoals genoemd in artikel 60.
2. Artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing.

§ 2 Verlof

Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is in de volgende gevallen verplicht de werknemer op zijn verzoek vrij te geven en het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen per week door te betalen:



- a. gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders.
 - b. 2 dagen:
 1. bij het huwelijk van de werknemer;
 2. bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer: de dag van de bevalling en de eerst daarop volgende werkdag;
 3. bij adoptie van een kind door de werknemer.
 - c. 1 dag:
 1. bij de ondertrouw van de werknemer;
 2. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijks- plechtigheid wordt bijgewoond;
 3. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders;
 4. bij het overlijden van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer;
 5. bij de begrafenis of crematie van:
 - uitwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen van de werknemer;
 - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 6. op een bijzondere nationale feestdag, wanneer deze officieel als zodanig is aangewezen en voor zover er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet al een regeling voor deze dag is getroffen;
 7. bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.
 - d. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 15 uren per kalenderjaar: voor noodzakelijke medische verzorging die niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Als de werkgever erom vraagt, moet de werknemer een schriftelijke verklaring overleggen waaruit blijkt dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon plaatsvinden.
 - e. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 1 dag: wanneer er sprake is van een wettelijk voorschrift of een verplichting die de overheid zonder geldelijke vergoeding heeft opgelegd die de werknemer persoonlijk moet nakomen.
2. Een levenspartner wordt gelijkgesteld aan een echtgeno(o)t(e). De levenspartner is degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
 3. Waar in dit artikel huwelijk staat, kan ook geregistreerd partnerschap worden gelezen. Waar in dit artikel ondertrouw staat kan ook de aangifte van het voornemen een geregistreerd partnerschap aan te gaan worden gelezen.
 4. Overeenkomstig artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer in de hierna te noemen gevallen recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd als hij zijn werk niet kan verrichten. Als de werknemer een beroep doet op dit verlof en het betreft redenen die niet tevens onder lid 1 van dit cao-artikel vallen, dan wordt in afwijking van artikel 4:6 van de Wet arbeid en zorg de benodigde tijd in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.

Bovenstaande geldt voor:

 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

 1. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 2. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
 - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 63 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

De werkgever is, als het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht om de werknemer op zijn verzoek zonder betaling van loon in de volgende gevallen vrij te geven:

- a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
- b. voor het bezoeken van vergaderingen voor zijn vakorganisatie;
- c. voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;



d. een dag; bij verhuizing anders dan vanwege uitoefening van de functie.
Van de onder a en b genoemde activiteiten bedraagt het verlof voor andere activiteiten dan het bezoeken van statutaire vergaderingen van deze organen per jaar maximaal 3 dagen.

Artikel 64 Prepensioneringsverlof en educatief verlof

1. Prepensioneringsverlof:
De werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op onbetaald verlof voor maximaal 5 dagen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensioen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. Educatief verlof:
Werknemers die een algemene, op de agrarische bedrijftak gerichte cursus volgen, hebben recht op maximaal vijf dagen onbetaald verlof. Voorwaarde is dat één of meer organisaties die partij zijn bij deze cao of een daaraan verbonden jongerenorganisatie de cursus geeft of dat het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid de cursus erkent. De werknemer moet dit verlof opnemen tussen 1 maart van een bepaald jaar en 1 maart van het jaar daarop.

Artikel 65 Scholingsverlof

1. Werknemers die een cursus volgen hebben per cursusjaar recht op tien dagdelen doorbetaald verlof, als de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid een verzuimvergoeding voor deze cursus betaalt. In dit verband wordt tevens verwezen naar artikel 22 lid 4.
2. De werkgever en de werknemer overleggen samen welke cursus(sen) de werknemer gaat volgen.

§ 3 Arbeid en zorg

Artikel 66 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. In geval van adoptie hebben zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. De werknemer ontvangt een uitkering op grond van genoemde wet.

Artikel 67 Ouderschapsverlof

De werkgever is verplicht de werknemer op zijn verzoek onbetaald ouderschapsverlof te verlenen overeenkomstig hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 68 Kraamverlof

Als een werknemer een beroep doet op de twee dagen kraamverlof op grond van artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, dan brengt de werkgever deze dagen in mindering op het aantal bovenwettelijke vakantiedagen.

HOOFDSTUK IX ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 69 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Om voor de uitkeringspercentages uit dit artikel in aanmerking te komen dient de werknemer:

- zich te houden aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden en
- voldoende medewerking te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp).

Of de werknemer zich aan de regels houdt, beoordeelt een onafhankelijke deskundige: een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Bij de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimtevastgestelde loon, zoals genoemd in de leden van dit artikel, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW. Ingevolge artikel 7:629 BW is het recht op loon bij ziekte het loon waar de werknemer aanspraak op had kunnen maken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
2. Als het dienstverband tijdens de arbeidsongeschiktheid eindigt, heeft de werknemer na afloop van het dienstverband:
 - geen recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals genoemd in artikel 7:629 BW en
 - geen recht op de aanvullingen die in dit artikel staan vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers, die binnen de eerste twee jaar van



arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben tevens recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in de hierna bedoelde leden is vermeld.

4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de eerste 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer het 2^e jaar van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Als de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter wordt de aanvulling als bedoeld onder a. verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:

De werknemer die – in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 6 van dit artikel of eerder als dit objectief is vastgesteld volgens het UWV – minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt maximaal 5 jaar 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever.
Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 12.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer ontvangt dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. De werkgever is verplicht de Ziektewetuitkering volledig uit te keren, als:
 - deze uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en
 - de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon.
10. a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 9 opschorten zolang de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften voor het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. De werkgever stelt, binnen 4 dagen nadat het vermoeden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen, de werknemer op de hoogte van het opschorten van de loonbetaling.
b. Wanneer de werkgever de werknemer niet binnen 4 dagen heeft ingelicht kan de werkgever geen beroep meer doen op loonopschorting.
11. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ten aanzien van één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving heeft.
Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, keert de werkgever aan de werknemer voorschotten uit ter hoogte van de loondoorbetalingen en aanvullingen, die de werknemer zou hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding had gehad. De op deze wijze door de werknemer ontvangen voorschotten worden verrekend als de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.
12. Als er een derde aansprakelijk gesteld kan worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft de werkgever een zelfstandig verhaalsrecht op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.
13. Er bestaat een Sazas ziekteverzuimverzekering. Deze verzekering biedt een basispakket aan voor de werkgever en een pluspakket voor de werknemer.
14. Zie voor uitzonderingen artikel 71.

Artikel 70 Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding die voortvloeit uit de Wet verbetering poortwachter.



Artikel 71 Geen doorbetalingsverplichting werkgever

Dewerknemer heeft de rechten uit artikel 69 niet:

- a. Als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of als de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij tijdens een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt zodat de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidsnormen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. Als hij zich niet aan de controlevoorschriften heeft gehouden;
- c. Zolang hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten voor zijn werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling aangewezen derde;

Artikel 72 Gemoedsbezwaarden

De werkgever is niet gerechtigd om premie in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer ten gunste van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

HOOFDSTUK X ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VEILIGHEIDSVOORSCHRIFTEN

§ 1 Arbeidsomstandigheden

Artikel 73 Maatwerkregeling arbodienstverlening

1. a. De werkgever kan deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden verzuim en vroege re-integratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van:
 - SAZAS of
 - De Amersfoortse/Arboned.Dit is geregeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - b. Een werkgever die zich heeft aangesloten bij het branchepakket als bedoeld onder a. voldoet aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 - medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
 - de uitvoering van het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - het houden van een arbeidsomstandighedenpreek voor werknemers.
 - c. De werkgever kan ervoor kiezen zich niet aan te sluiten bij één van de onder a. genoemde branchepakketten. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De werkgever vraagt vooraf dispensatie aan bij de cao-partijen.
 - De werkgever kan aantonen dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet.
 - d. Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland) en is te downloaden via www.stigas.nl.

Het branchespecifieke RI&E instrument is:

 - aan de hand van de laatste inzichten ontwikkeld;
 - overeenkomstig het model zoals bedoeld in artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit;
 - en dus actueel, volledig en betrouwbaar.Als een bedrijf deskundige hulp inkoop bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
 - e. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan een of meer gecertificeerde kerndeskundigen bij het betreffende branchepakket.

Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.
2. Als de werkgever de wettelijk verplichte deskundige hulp anders wil organiseren dan zoals bepaald in lid 1, dan:
 - is hij verplicht de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven,
 - tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de ondernemingsraad of de personeels-



vertegenwoordiging, overeenkomstig de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.

3. Klachten over de manier waarop de deskundige hulp wordt geregeld, kunnen worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.

Artikel 74 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) laten verrichten:
vanaf 35 t/m 44 jaar 1 maal per 3 jaar
vanaf 45 t/m 49 jaar 1 maal per 2 jaar
vanaf 50 jaar jaarlijks
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten, kunnen jaarlijks aan de hand van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. De werkgever betaalt dit onderzoek.
3. Deze onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door:
 - Stigas of
 - een andere bedrijfsgezondheidsdienst.
4. Als er geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), heeft de werknemer van 55 jaar en ouder recht op een functietoets zonder negatieve consequenties voor het feitelijke loon:
 - als het onderzoek als genoemd in lid 1 en 2 tot het medisch advies leidt de functie van de betrokken werknemer aan te passen vanwege fysiek te belastende omstandigheden en
 - de aangepaste functie in een lagere functiegroep valt,
 - onder de voorwaarde dat de functietoets in redelijkheid van de werkgever kan worden gevraagd.

Artikel 75 Bedrijfshulpverlening

1. De Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat op het bedrijf voldoende bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. De werkgever zorgt ervoor dat hij aan deze verplichting voldoet.
2. Als de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus Bedrijfshulpverlening volgt, betaalt de werkgever de kosten. Onder de kosten vallen onder andere: het inschrijfgeld, het cursusgeld, het examengeld, het boekengeld en de kosten van de herhalingscursussen.

Artikel 76 Arbeid door jeugdigen

1. Het is de werkgever verboden:
 - a. een werknemer die jonger is dan 18 jaar een trekker te laten besturen. Dit verbod geldt niet voor 16- en 17-jarige werknemers met een trekkerrijbewijs dat is afgegeven door Aequor (kennis- en communicatiecentrum voor het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven).
 - b. een werknemer die jonger is dan 18 jaar met giftige stoffen te laten werken.
2. De werkgever mag de werknemer van 16 of 17 jaar grondverzetmachines laten bedienen en besturen. Voorwaarde is dat het toezicht, zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet, is geregeld.

Artikel 77 Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen

De werkgever is verplicht om vóór de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen met de betrokken werknemers te overleggen over de ergonomische aspecten van deze machines of werktuigen.

§ 2 Veiligheidsvoorschriften

Artikel 78 Veiligheid

1. De werkgever dient te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf. Hierbij dient hij zich te houden aan wat is bepaald in:
 - de Arbeidstijdenwet;
 - de Arbeidsomstandighedenwet;



- de Bestrijdingsmiddelenwet en
 - het Arbeidsomstandighedenbesluit.
2. Alleen werknemers in functiegroep D of hoger kunnen de opdracht krijgen met gevaarlijke stoffen te werken. Zij zijn verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
 3. Alleen werknemers die ervoor gekwalificeerd zijn, mogen werkzaamheden langs de openbare weg verrichten. De werkgever biedt deze werknemers de gelegenheid de cursus 'Veilig werken langs de weg' te volgen.
 4. Op de werkplek en daar waar brandgevaar is, is roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.
 5. Voor een veilige uitvoering van de werkzaamheden is de werkgever verplicht de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze te gebruiken.

BIJLAGE IX FUNCTIERASTER

Functiefamilie Functiegroep	Uitvoering	Project- voorbereiding/ Ondersteuning	Techniek	Administratie	Commercie	Overige
H						
G		Werkvoorbereider/ planner	Chef werkplaats	Administrateur	Commercieel medewerker/ adviseur	
F	Meewerkend uitvoerder					
E	Medewerker gemechaniseerd loonwerk III Algemeen medewerker loonwerk III		Technisch medewerker II	Administratief medewerker II		
D	Medewerker gemechaniseerd loonwerk II Medewerker transport II		Technisch medewerker I			
C	Medewerker gemechaniseerd loonwerk I Algemeen medewerker loonwerk II Medewerker transport I			Administratief medewerker I		
B	Algemeen medewerker loonwerk I					Medewerker huishoudelijke dienst Algemeen medewerker onderhoud
A						

BIJLAGE XIII HANDBOEK FUNCTIEWAARDERING LOONWERKSECTOR

Het handboek functiewaardering is niet gewijzigd ten opzichte van het handboek dat bij SZW is ingediend bij de cao Loonwerk voor de periode van 1 maart 2003 tot en met 31 december 2004 met het kenmerk N2004326.leo en is in desbetreffende cao opgenomen onder bijlage VI.

Mede daarom en gezien de omvang van de bijlage is ervoor gekozen deze niet te koppelen aan de cao-tekst.



Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2010.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2010 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 10 maart 2010

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*