

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9482

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 12-01-2001, nr. 9

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden namens de Vereniging van Hoveniers en Groen-voorziens (VHG) als partij te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten en de CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - 1e „Hoveniersbedrijf”: een onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak voor derden een of meer van de navolgende werkzaamheden wordt verricht: het aanleggen en onderhouden van tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen, groenstroken en golfterreinen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen alsmede het plaatsen en onderhouden van interieurbepalingen en voorts de boomverzorging; alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Onder „Hoveniersbedrijf” wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.
 - 2e „Hovenierswerkzaamheden”: werkzaamheden, welke in een onderneming als bedoeld onder 1e plegen te worden verricht; daaronder mede te verstaan het ruimen van sneeuw, voorzover deze zich bevindt in de onder 1e omschreven tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen, groenstroken en golfterreinen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen.
 - 3e „Werkgevers”: zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere met partijen anderzijds afgesloten cao geldt.
 - 4e „Werknemers”: zij, die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, tenzij op grond van lid 2 een andere cao op de arbeidsverhouding van toepassing is, alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.
 - 5e „Deeltijdwerker”: de werknemer die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 37 uur per week.
 - 6e „Cao-loon”: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functieklasse en functiejaar.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 7e „Feitelijk loon”: het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.
- 8e „Maandloon”: het weekloon vermenigvuldigd met 4,35.
- 9e „Uurloon”: het feitelijke loon per week gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per week op basis van artikel 15, zijnde 37 uur, of een overeenkomstig deel van het feitelijke loon per maand, zijnde 1/161,0.
- 10e „Jaarloon”: het maandloon vermenigvuldigd met 12.
- 11e „Bedrijfstak”: de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze cao geldt.
2. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf ook andere dan hovenierswerkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze cao hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende cao.
3. Waar in deze cao het woord „werknemer” of „zijn” is geschreven wordt tevens „werkneemster” of „haar” bedoeld.

Artikel 2

Leeftijd

1. Onder vakvolwassen werknemers worden verstaan werknemers van 22 jaar en ouder.
2. Onder jeugdige werknemers worden verstaan werknemers van 21 jaar en jonger.
3. Onder oudere werknemers worden verstaan werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 3

Functie-indeling

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

- e. Geoefende
 - f. Ongeoefende
2. a. In afwijking op het in lid 1 bepaalde bestaat een aparte groep voor vakantiewerkers, die werkzaam zijn in de periode van de zomerschoolvakanties en voor werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en dientengevolge vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is.
Deze worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd-) loon, met dien verstande dat 22 jaar gelijk is aan 100%.
b. Voor de onder a. genoemde werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en dientengevolge vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is, wordt uiterlijk na drie maanden de onder a. genoemde beloning verhoogd naar 110% en uiterlijk na zes maanden naar 120% van het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon.
 3. Onder Voorman A wordt verstaan de Voorman, die leiding geeft aan tien of meer werknemers in onderhoud of aanleg en de Voorman, die leiding geeft aan vijf of meer medewerkers in onderhoud en aanleg.
 4. Onder Voorman wordt verstaan de Vakarbeider of de Vakarbeider A, die leiding geeft aan een of meer medewerker(s).
 5. Onder Vakarbeider A wordt verstaan de Vakarbeider, die tenminste vijf jaar als Vakarbeider heeft gewerkt en wiens werkzaamheden bestaan uit zowel onderhoud als aanleg en/of die voor de uitvoering van zijn werkzaamheden kennis moet hebben van specialistische apparatuur en/of die incidenteel leiding geeft aan een of enkele medewerker(s).
 6. Onder Vakarbeider wordt verstaan de vakbekwame werknemer van 20 jaar of ouder, die zelfstandig en met grote verantwoordelijkheid zijn werkzaamheden verricht. De vakarbeider is in het bezit van een diploma Zelfstandig Beroepsbeoefenaar, klein groen of groot groen, of een daarmee vergelijkbaar diploma Vakbekwaam hovenier of drie- of vierjarige Middelbare Tuinbouwschool richting aanleg en onderhoud of heeft een daarmee vergelijkbaar kennis- en/of vaardigheidsniveau.
 7. Onder Geoefende werknemer wordt verstaan de werknemer van 17 jaar of ouder, die onder leiding de normaal voorkomende werkzaamheden kan verrichten. De Geoefende is in het bezit van het diploma

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BB klein groen of groot groen of een daarmee vergelijkbaar diploma of heeft een vergelijkbaar kennis en/of vaardigheidsniveau.

8. Onder een Ongeoefende werknemer wordt verstaan de werknemer die:
- zeer eenvoudige werkzaamheden verricht;
 - door het ontbreken van vakgerichte scholing en/of ervaring de normaal voorkomende werkzaamheden niet kan uitvoeren;
 - een primaire vakopleiding volgt in de groenvoorziening.

Artikel 4

Mindervalide werknemers

1. Onder mindervalide werknemers worden verstaan werknemers, die ten gevolge van lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid de bedongen en/of gebruikelijke arbeid niet op normale wijze kunnen verrichten.
2. Een mindervalide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 7 van de Wet op de (Re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (REA) bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.²⁾

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

Artikel 5

De arbeidsovereenkomst

1. a. Arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
- b. Alle dienstverbanden moeten door de werkgever binnen een maand ter registratie worden aangeboden bij de GUO Uitvoeringsinstelling middels de door de GUO Uitvoeringsinstelling voorgeschreven formulieren.

2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in lid 1.a. moeten bepalingen worden opgenomen omtrent:
 - de aard van het dienstverband;
 - de duur van het dienstverband;
 - bij een deeltijd dienstverband: de wekelijkse arbeidsduur;
 - in welke functie de werknemer bij het aangaan van de overeenkomst werkzaam zal zijn;
 - de aard van de werkzaamheden;
 - het loon;
 - het tijdschema zoals bedoeld in artikel 15 lid 1;
 - alle overeengekomen toeslagen;
 - andere onderwerpen waarover partijen regeling wensen.Indien een structurele wijziging optreedt in het niveau van de werkzaamheden, dient de arbeidsovereenkomst te worden aangepast.
3. Bepalingen in strijd met deze cao zijn nietig.

Artikel 6

Het dienstverband

Vaste dienstverbanden

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden. Opzegging is wel mogelijk gedurende de proeftijd, indien tussen de betreffende werkgever en werknemer een rechtens geldende proeftijd overeengekomen werd (zie lid 6).

Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:

- zonder overbruggingsmogelijkheid;
 - met overbrugging conform de cao Overbruggingsfonds, hierna te noemen vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid.
- Voor werknemers met een vast dienstverband met overbruggingsmogelijkheid vindt loondoorbetaling over feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiecheques overeenkomstig artikel 39.

Verder kunnen vaste dienstverbanden worden onderscheiden in dienstverbanden:

- a. voor de volledige werkweek;
- b. in deeltijd.

Deeltijddienstverbanden

2. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing. De volgende artikelen bevatten expliciete bepalingen voor deeltijddienstverbanden: Artikel 1, 5, 6, 15A, 18, 23, 28 en 39.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Ingeval van een deeltijddienstverband dient het arbeidspatroon te worden vastgelegd. Er zijn twee soorten arbeidspatronen mogelijk.
- a. een deeltijddienstverband met:
 - een werktijd van tenminste drie aaneengesloten uren per dag op de dag(en) dat er gewerkt wordt;
 - een minimum aantal te werken uren van zes per week;
 - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, van de aantallen uren en van de tijdstippen van de te werken uren.
 - b. een deeltijddienstverband met:
 - een werktijd van minimaal drie uren per dag op de dag(en) dat er gewerkt wordt;
 - een minimum aantal te werken uren van zes per week;
 - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van het aantal per week overeengekomen uren, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal een week van tevoren de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, bepalen.
- Voor werknemers met een deeltijddienstverband zoals beschreven onder b vindt loondoorbetaling over feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiecheques overeenkomstig artikel 39.

Losse dienstverbanden

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

Algemeen

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

Werkleerovereenkomst

7. Werknemers die een opleiding volgen binnen een erkend leerlingstelsel, zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, welke gedurende de opleiding is gekoppeld aan een leerovereenkomst.

Artikel 7

Dienstbetrekking

Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking eindigt:
 - a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd als deze is overeengekomen;
 - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - c. voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege op het vooraf bepaalde tijdstip, of bij voltooiing van het bepaalde werk;
 - d. voor werknemers die in dienst zijn op grond van een leer/arbeidsovereenkomst op het moment dat de leerovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer of wordt beëindigd op grond van de Wet op het Leerlingwezen.

Voortzetting dienstbetrekking

2. a. Een voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegaan dienstverband kan worden voortgezet. Indien het dienstverband, na het verstrijken van de overeengekomen tijd, zonder tegenpraak wordt voortgezet, wordt het geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
- b. In afwijking van artikel 7:668 hebben werkgever en werknemer het recht om in onderling overleg een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar te verlengen met maximaal één maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is.

Wederindienstneming

3. De werknemer, die na afloop van een arbeidsovereenkomst binnen een periode van een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zal in het volgende dienstverband geen slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen en zijn eerder opgebouwde functiejaar/jaren zullen blijven bestaan.
4. a. Indien aan de onder b. van dit lid staande voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het losse dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten tenzij er zich ten tijde van de beëindiging van het dienstverband een situatie voordoet als beschreven in artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek. Evenmin zal de werkgever binnen

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bovengenoemde periode betrokken werknemer, noch een andere persoon als uitzendkracht tewerkstellen.
- b. De onder a. genoemde voorwaarden zijn de volgende:
 - In de 24 maanden voorafgaande aan de beëindigingsdatum van het laatste dienstverband moeten er tussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden een of meer dienstverbanden hebben bestaan. De periode waarin de werknemer bij de werkgever via een uitzendbureau heeft gewerkt wordt meegerekend.
 - Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd en een bepaald werk van rechtswege beëindigd.
 - c. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden. Hierbij zal geen proefperiode worden overeengekomen.
 - d. Voor de toepassing van dit lid is het anciënniteitsbeginsel van toepassing. Dit houdt in dat de werknemer met het langste arbeidsverleden bij de werkgever als eerste in de gelegenheid wordt gesteld het werk te hervatten.

Artikel 7A

Uitzonderingsbepaling t.a.v. het ontstaan van een vast dienstverband ingevolge artikel 7:668a BW

In afwijking van artikel 7:668a BW wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die:

- a. volledig bestemd is voor scholing die de werknemer geniet ten behoeve van zijn werkzaamheden bij de betreffende werkgever, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst;
- b. uitsluitend is aangegaan voor werkzaamheden ter voorkoming of beperking van de gevolgen van calamiteiten in verband met weersomstandigheden, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst;
- c. is aangegaan voor overige incidentele werkzaamheden, ongeacht het aantal overeenkomsten, mits het totaal aantal gewerkte dagen op basis van deze overeenkomst(en) niet meer dan 10 per jaar bedraagt, niet meegeteld bij de bepaling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 8

Onwerkbaar weer en onderbreking werkzaamheden

- a. Indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden is:
 - de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
 - de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg elders andere werkzaamheden te verrichten.
- b. Voor de afwijkende regeling die geldt voor vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid wordt verwezen naar artikel 8A.

Artikel 8A

Overbruggingsfonds vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen verval.

4. Voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid geldt een afzonderlijke cao inzake een Overbruggingsfonds.
5. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een dienstverband van toepassing.⁵⁾
6. Ingeval een werknemer op de lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijk loon betaald, ook indien deze werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
7. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijk loon door te betalen waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.
8. Voor vaste werknemers met een overbruggingscontract is de volgorde van de op te nemen dagen in de periode van 15 november tot 1 april:
 1. 10 roostervrije dagen
 2. 30 overbruggingsdagen.

Artikel 9

Opzegging vaste werknemers

Voor de opzegging van vaste dienstverbanden geldt het volgende:

1. Opzegging van een vast dienstverband geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- Voor werknemers van vijftig jaar en ouder bedraagt de termijn van opzegging minimaal drie maanden.
- 3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 - 4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.
 - 5. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.

Artikel 11

Militaire dienst

- 1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 Burgerlijk Wetboek zal de werkgever de dienstbetrekking met een losse werknemer ook mogen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde. Opzegging zal echter niet kunnen geschieden op grond van de omstandigheid, dat de losse werknemer de hoedanigheid van noodwachter c.q. de hoedanigheid van een bij of krachtens de wet met een noodwachter gelijkgestelde bezit of zal verkrijgen, dan wel tengevolge van zijn inlijving als zodanig niet langer in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten.
- 2. Ten aanzien van de vaste werknemer zal in de omstandigheden als bedoeld in de eerste alinea van het vorig lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van de in de eerste alinea van lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na de eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen drie dagen, nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.

Artikel 12

Ontslagbewijs

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

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

Artikel 13

Begrip arbeidstijd

1. Onder arbeidstijd wordt in deze cao verstaan: de tijd welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag, voorzover niet op zaterdag of zondag valend dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of 5 mei;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim;
 - d. geen arbeid verricht wegens een roostervrije dag of een compensatiedag;
2. de eventuele rustpauzes, waaronder worden verstaan rusttijden in de voor- en namiddag van minder dan tien minuten.

Artikel 14

Indeling van de arbeidsdag

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

Artikel 15

Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag

1.
 - a. De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 40 uur.
 - b. De normale dagelijkse arbeidstijd bedraagt 8 uur.
 - c. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bedraagt 37 uur. De gemiddelde werkweek van 37 uur wordt bereikt door een werkweek van 40 uur en 20 roostervrije dagen per jaar.
 - d. De maximale werkdag bedraagt, inclusief schaftijd en reistijd, 11 uur. Gerekend wordt vanaf de plaats, van waar men vertrekt naar de plaats waar gewerkt wordt. De plaats van vertrek kan de eigen woning zijn of de vestiging van de werkgever. Indien deze tijd wordt overschreden, gelden de meerdere uren als overuren.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt, met inachtneming van hetgeen is overeengekomen ten aanzien van de schaftijden als bedoeld in artikel 14 lid 2, in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, met dien verstande dat:
 - a. de normale bedrijfstijd tussen 07.00 uur en 18.00 uur is;
 - b. alle gewerkte uren die vallen buiten de normale bedrijfstijd, als overuren worden beschouwd;
 - c. de hierboven genoemde normale bedrijfstijd per bedrijf met maximaal een half uur naar voren of een half uur naar achteren verschoven kan worden;
 - d. met betrekking tot nachtarbeid de standaardregeling van de

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Arbeidstijdenwet geldt. Voor de loonbetaling over nachtarbeid, zie artikel 24.

3. a. Van de normale wekelijkse arbeidstijd kan worden afgeweken op de volgende manier:
 - Gedurende maximaal 10 weken per jaar mag meer dan 8, maar ten hoogste 9 uur per dag worden gewerkt;
 - Ter compensatie hiervan mag gedurende maximaal 10 weken per jaar minder dan 8, maar ten minste 7 uur per dag worden gewerkt, waarbij de afwijking in zowel weken als uren naar beneden hetzelfde dient te zijn als die naar boven.
 - b. De verschoven arbeidstijd dient per bedrijf te worden overeengekomen en vóór het begin van de periode, waarop de verschuiving betrekking heeft, schriftelijk te worden vastgelegd. Voor zover de op deze manier vastgestelde arbeidstijden worden overschreden, is sprake van overuren.
4. Met inachtneming van het bovenstaande kan voor de duur van deze cao gebruik worden gemaakt van de overlegregeling die vermeld is in de Arbeidstijdenwet.

Artikel 15A

Roostervrije dagen

1. De in artikel 15 lid 1 onder c bedoelde roostervrije dagen worden in overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad of, indien deze niet aanwezig is, met de betrokken werknemers vastgesteld, met inachtneming van het volgende:
 - a. In de periode van 15 november tot 1 april kan de werkgever 10 roostervrije dagen aanwijzen in verband met onwerkbaar weer of gebrek aan werk. Dit geldt voor zowel werknemers met als werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid. De aanwijzing kan geheel of gedeeltelijk betrekking hebben op een sluiting van het bedrijf in deze periode. Dit laat onverlet artikel 34 lid 5.
 - b. In de periode van 1 juni tot 15 november kunnen de 10 overige roostervrije dagen door de werknemer worden opgenomen.
2. a. Onder roostervrije dagen worden verstaan: dagen waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft met behoud van loon.
 - b. Zowel niet vastgestelde roostervrije dagen als vastgestelde, maar in overleg tussen werkgever en werknemer niet opgenomen roostervrije dagen over de periode van 1 juni tot 15 november

- worden op 15 november naar keuze van de werknemer uitbetaald in loon of in vrije tijd, naar een percentage van 130%.
- c. Niet aangewezen roostervrije dagen in de periode van 15 november tot 1 april worden op 1 april naar keuze van de werknemer uitbetaald in loon of in vrije tijd, naar een percentage van 130%.
 - d. Ingeval vastgestelde roostervrije dagen niet zijn genoten vanwege ziekte, zijn deze dagen vervallen.
 - e. Deeltijdwerkers hebben naar rato recht op roostervrije tijd.

Artikel 16

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Op zaterdag en zondag wordt geen arbeid verricht.
2. Evenmin wordt arbeid verricht:
 - a. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;
 - b. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;
 - c. op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - d. en op 5 mei met dien verstande dat – indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet – tussen werkgever en werknemer zal worden overeengekomen dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt. In dat geval zal een andere vervangende vrije dag worden vastgesteld in het betreffende jaar en wel buiten de overbruggingsperiode; in het geval de werknemer aannemelijk kan maken dat hij om zwaarwegende principiële redenen vrijaf op 5 mei wenst, dan zal de werknemer op 5 mei vrijaf worden gegeven;
 - e. op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren (zie ook artikel 34 lid 6 van deze cao);
 - f. door werknemers die de islamitische godsdienst belijden op de dag na de islamitische vastentijd (zie ook artikel 34 lid 6 van deze cao).
3. De werknemer heeft recht op vier vrije zondagen per 13 weken.

Artikel 17

Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan.⁷⁾

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
 - a. 100 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen;
 - b. 50 uur per jaar, en wel uitsluitend voorzover het betreft werkzaamheden bestaande uit stoken, luchten, schermen, water geven dan wel oogstwerkzaamheden op de tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en tweede Kerstdag en op zondagen.
 - c. Indien in een bepaalde periode volgens het vastgestelde schema meer dan 42,5 uur per week wordt gewerkt, kan de werknemer niet worden verplicht om in het weekeinde overwerk te verrichten.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 19

Toepassing van loonschalen

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

6. Bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer meer functiejaren toe te kennen.

Artikel 20

Cao-loon

2. a. Voor vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en voor losse werknemers gelden tot en met 31 december 2000 de volgende cao-lonen:

per week

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	f 385,50	f 421,85	
17 jaar	f 385,50	f 421,85	
18 jaar	f 455,60	f 498,55	
19 jaar	f 525,70	f 575,25	
20 jaar	f 588,80	f 644,25	f 663,90
21 jaar	f 651,85	f 713,30	f 735,00
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaren	f 700,95	f 767,00	f 790,35
1 functiejaar	f 712,15	f 779,25	f 803,00
2 functiejaren	f 723,35	f 791,50	f 815,60
3 functiejaren	f 734,55	f 803,80	f 828,25
4 functiejaren	f 745,80	f 816,05	f 840,90
5 functiejaren	f 757,00	f 828,35	f 853,55

Leeftijd	Vakarb. A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaren	f 818,15	f 852,55	f 887,90
1 functiejaar	f 832,05	f 867,90	f 905,65
2 functiejaren	f 845,95	f 883,25	f 923,45
3 functiejaren	f 859,85	f 898,60	f 941,20
4 functiejaren	f 873,80	f 913,95	f 958,95
5 functiejaren	f 887,70	f 929,30	f 976,70
6 functiejaren	f 901,60	f 944,65	f 994,45

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per maand

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	f 1.676,95	f 1.835,05	
17 jaar	f 1.676,95	f 1.835,05	
18 jaar	f 1.981,85	f 2.168,70	
19 jaar	f 2.286,80	f 2.502,35	
20 jaar	f 2.561,30	f 2.802,50	f 2.887,95
21 jaar	f 2.835,55	f 3.102,85	f 3.197,25
22 jaar e.o.met:			
0 functie jaren	f 3.049,15	f 3.336,45	f 3.438,00
1 functie jaar	f 3.097,85	f 3.389,75	f 3.493,05
2 functie jaren	f 3.146,55	f 3.443,05	f 3.547,85
3 functie jaren	f 3.195,30	f 3.496,55	f 3.602,90
4 functie jaren	f 3.244,25	f 3.549,80	f 3.657,90
5 functie jaren	f 3.292,95	f 3.603,30	f 3.712,95

Leeftijd	Vakarb. A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	f 3.558,95	f 3.708,60	f 3.862,35
1 functie jaar	f 3.619,40	f 3.775,35	f 3.939,60
2 functie jaren	f 3.679,90	f 3.842,15	f 4.017,00
3 functie jaren	f 3.740,35	f 3.908,90	f 4.094,20
4 functie jaren	f 3.801,05	f 3.975,70	f 4.171,45
5 functie jaren	f 3.861,50	f 4.042,45	f 4.248,65
6 functie jaren	f 3.921,95	f 4.109,25	f 4.325,85

- b. Voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid gelden tot en met 31 december 2000 de volgende cao-lonen:

per week

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	f 389,35	f 426,05	
17 jaar	f 389,35	f 426,05	
18 jaar	f 460,15	f 503,55	

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
19 jaar	f 530,95	f 581,00	
20 jaar	f 594,70	f 650,70	f 670,55
21 jaar	f 658,35	f 720,45	f 742,35
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	f 707,95	f 774,65	f 798,25
1 functie jaar	f 719,25	f 787,05	f 811,05
2 functie jaren	f 730,60	f 799,40	f 823,75
3 functie jaren	f 741,90	f 811,85	f 836,55
4 functie jaren	f 753,25	f 824,20	f 849,30
5 functie jaren	f 764,55	f 836,65	f 862,10

Leeftijd	Vakarb. A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	f 826,35	f 861,10	f 896,80
1 functie jaar	f 840,35	f 876,60	f 914,70
2 functie jaren	f 854,40	f 892,10	f 932,70
3 functie jaren	f 868,45	f 907,60	f 950,60
4 functie jaren	f 882,55	f 923,10	f 968,55
5 functie jaren	f 896,60	f 938,60	f 986,45
6 functie jaren	f 910,60	f 954,10	f 1.004,40

per maand

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	f 1.693,65	f 1.853,30	
17 jaar	f 1.693,65	f 1.853,30	
18 jaar	f 2.001,65	f 2.190,45	
19 jaar	f 2.309,65	f 2.527,35	
20 jaar	f 2.586,95	f 2.830,55	f 2.916,90
21 jaar	f 2.863,80	f 3.133,95	f 3.229,20
22 jaar e.o. met:			
0 functie jaren	f 3.079,60	f 3.369,75	f 3.472,40
1 functie jaar	f 3.128,75	f 3.423,65	f 3.528,05
2 functie jaren	f 3.178,10	f 3.477,40	f 3.583,30
3 functie jaren	f 3.227,25	f 3.531,55	f 3.639,00
4 functie jaren	f 3.276,65	f 3.585,25	f 3.694,45
5 functie jaren	f 3.325,80	f 3.639,45	f 3.750,15

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijd	Vakarb. A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o. met:			
0 functiejaar	f 3.594,60	f 3.745,80	f 3.901,10
1 functiejaar	f 3.655,50	f 3.813,20	f 3.978,95
2 functiejaar	f 3.716,65	f 3.880,65	f 4.057,25
3 functiejaar	f 3.777,75	f 3.948,05	f 4.135,10
4 functiejaar	f 3.839,10	f 4.015,50	f 4.213,20
5 functiejaar	f 3.900,20	f 4.082,90	f 4.291,05
6 functiejaar	f 3.961,10	f 4.150,35	f 4.369,15

4. Ten aanzien van uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders dient de beloning alsmede de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen te worden. De overige arbeidsvoorwaarden in de cao zijn op deze groepen wel van toepassing.
6. Indien in overleg tussen werkgever en werknemer overschakeling naar maandloonbetaling wordt overeengekomen, kan tevens onderling worden vastgesteld welk voorschot per week hierop wordt betaald. De inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies zal echter maandelijks geschieden.
7. De cao-lonen voor jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2 zijn vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages:

17 jaar e.j.	55%
18 jaar	65%
19 jaar	75%
20 jaar	84%
21 jaar	93%.
8. Bij uitbetaling van het loon zal de werkgever aan de werknemer tevens een schriftelijke specificatie geven.
9. De lonen van vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid zijn 1% hoger dan de lonen van vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid.

Artikel 22

Werknemers met gedeeltelijke werkweek

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

Artikel 23

Feestdagen en roostervrije tijd

1. Over de bij artikel 16 lid 2 aangewezen feestdagen en over de dagen roostervrije tijd als bedoeld in artikel 15A is de werkgever verplicht aan de vaste werknemer het feitelijk loon door te betalen, één en ander voorzover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
2. Aan de losse werknemers en vaste werknemers die onder de overbruggingsregeling vallen wordt op 5 mei en op roostervrije dagen het feitelijk loon doorbetaald.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever aan vaste deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 6 lid 5 sub c met uitzondering van deeltijdwerkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn over de in lid 1 bedoelde feest- en gedenkdagen geen loon betalen. Door de verstrekking van voorgeschreven vakantiecheques is voor deze groep vaste werknemers door de werkgever aan de in lid 1 bedoelde betalingsverplichting voldaan. (Roostervrije dagen en 5 mei dienen wel doorbetaald te worden.)

Artikel 24

Overwerk

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het uurloon betaald:
 - a. op zon- en feestdagen 200%;
 - b. op zaterdag 150%;
 - c. op andere dagen 130%, tussen 22.00 uur en 07.00 uur 150%.
2. Het uurloon waarvan de beloning voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 17, wordt afgeleid, bedraagt het feitelijk loon per week gedeeld door 37, afgerond op centen.
3. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

Artikel 25

Toeslag bijzondere werkzaamheden

1. a. Het is de werkgever toegestaan in drukke perioden dan wel bij het verrichten van bijzondere werkzaamheden, in welke omstandigheden van de werknemer in verband met het tempo van de uitvoering een extra inspanning wordt gevraagd, aan deze een toeslag te betalen wanneer de werkzaamheden niet in akkoord worden verricht.
 - b. De werkgever dient aan de werknemer die gedurende een periode belast is met bijzondere werkzaamheden, zoals bijzonder grond-, timmer, metsel, tegel-, bestratings- en drainagewerk, en welke werkzaamheden niet geacht kunnen worden te behoren tot zijn normale functie-uitoefening een toeslag te betalen.
 - c. De aan de individuele werknemer te betalen toeslag zal minimaal 5% en maximaal 20% bedragen van het feitelijk loon.
 - d. De in sub a. bedoelde toeslag zal gemiddeld de 10% van de in de onderneming betaalde loonsom ingevolge artikel 20 niet mogen overschrijven.
 - e. In het geval een werknemer een hogere functionaris langer dan een maand vervangt, zal de betrokken werknemer het verschil in cao-loon en het loon van de waargenomen functie bij 0-functiejaren tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald.
2. Voor werkzaamheden boven de zes meter (hoogboomwerk, muren e.d.) wordt f 1,00 per uur extra betaald, mits dit werk handmatig en zonder mechanische hulpmiddelen wordt uitgevoerd.

Artikel 25A

Werkkleding en veiligheidsschoenen

- a. Voor zover geen werkkleding wordt verstrekt, wordt een vergoeding voor werkkleding betaald van f 5,- per week.
- b. Veiligheidsschoenen worden verstrekt door de werkgever.

Deze vergoedingen en verstrekkingen vinden alleen plaats aan de werknemer die werkkleding nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie. Ingeval de bovenbedoelde werkkleding wordt verstrekt, zal deze tijdig worden aangevuld en vervangen. De werkkleding wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. De werknemer is verantwoordelijk voor een goed gebruik van de bedrijfskleding.

Artikel 26

Reiskostenvergoeding

Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een in het voordeel van de werknemer afwijkende regeling overeengekomen zijn.

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

0– 5 km	f 1,90
5–10 km	f 2,30
10–15 km	f 2,85 met een maximum van f 2,85 per dag.
2. Indien de werknemer voor het vervoer van zijn woning naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, niet zijnde de hoofd- of nevenvestiging van de onderneming, op een dag meer dan 30 kilometer reist, ontvangt hij f 2,85 en voor de meerdere kilometers f 0,60 per kilometer.
3. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel of indien de werknemer tijdens de werktijd, ten behoeve van de werkzaamheden gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding van f 0,60 per kilometer.
4. De werknemer die in opdracht van de werkgever optreedt als chauffeur en met zijn eigen auto één of meer collega's en/of materialen en/of gereedschappen en/of een aanhangwagen dient te vervoeren, krijgt hiervoor f 0,60 voor iedere kilometer die hij aflegt.

Artikel 26A

Reistijdenvergoeding

Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een in het voordeel van de werknemer afwijkende regeling overeengekomen zijn.

1. Reistijd van woning naar hoofd- of nevenvestiging van bedrijf wordt niet vergoed.
Dit artikel luidt voor het overige als volgt:
2. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gewerkt wordt, geldt één uur per dag als eigen tijd van de werknemer.

3. Bij reizen via de vestiging van de werkgever naar de plaats waar gewerkt wordt, geldt een half uur per dag als eigen tijd van de werknemer, gerekend vanaf de vestigingsplaats van de werkgever.
4. Indien langer wordt gereisd dan hierboven vermeld, ontvangt de werknemer over het eerstvolgende reisuur 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon.
5. Werknemers die in opdracht van de werkgever optreden als bestuurder van een auto, ontvangen voor de reistijd die geldt als eigen tijd, een vergoeding van f 5,- per dag.
6. Werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen, waarvoor een C-rijbewijs vereist is, ontvangen, in plaats van de hierboven vermelde vergoeding van f 5,-, ook over deze gereisde tijd 100% van hun uurloon.
7. Het in- en uitladen van gereedschap op de plaats waar de onderneming gevestigd is, wordt niet beschouwd als het verrichten van feitelijke werkzaamheden en wordt geacht plaats te vinden gedurende de reistijd van de werknemer.
De reistijd kan worden onderbroken voor het laden en/of lossen van materialen, voorbereiding, werkoverleg en/of schoonmaak. De tijd die hiervoor nodig is, wordt geacht werktijd te zijn.

Artikel 27

Tarieven

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

Artikel 28

Verrekening arbeidsuren

1. Indien een dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt en op dat moment in dat kalenderjaar het gemiddeld per week gewerkte aantal uren afwijkt van 37 uur, wordt:
 - a. het totaal van de uren die er meer gewerkt zijn, uitbetaald, of
 - b. het totaal van de uren die er minder gewerkt zijn, aan de werknemer in rekening gebracht,een en ander tegen het uurloon zoals vermeld in artikel 1 lid 1 sub 9.

Minder uren worden niet in rekening gebracht aan de werknemer voor zover deze uren zijn ontstaan als gevolg van het werken bij een derde bij wie de werknemer niet overeenkomstig de uren van zijn werkschema werkzaamheden heeft kunnen verrichten bij de derde, en deze omstandigheid niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.
2.
 - a. Ten aanzien van overeengekomen deeltijdarbeid als bedoeld in artikel 6 is het in de voorgaande leden bepaalde van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat deeltijdwerkers nimmer kunnen worden verplicht meer uren of op andere tijdstippen te werken dan is overeengekomen.
 - b. Indien er wel meer uren worden gewerkt, wordt een extra vergoeding van 30% van het uurloon betaald indien:
 - voor dienstverbanden genoemd in artikel 6 lid 1 onder b.:
 1. bij een vastgesteld arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt, tenzij op verzoek van de werknemer van dit patroon wordt afgeweken.
 2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt;
 - voor dienstverbanden genoemd in artikel 6 lid 1 onder c. indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.Deze extra vergoeding geldt voor de uren die vallen binnen de in artikel 15 genoemde tijdstippen.

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 29

Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het feitelijk loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders, inwonende schoonouders of inwonende pleegouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.
 - 2e gedurende twee dagen
 - a. bij het huwelijk van de werknemer;
 - b. bij bevalling van de echtgenote;
 - c. bij adoptie van een kind.
 - 3e gedurende een dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer of (schoon)ouders;
 - c. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, (één van) de ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgenote, voorzover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond en op een werkdag plaatsvindt;
 - d. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van (pleeg)ouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e);
 - e. bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, (pleeg)ouders, grootouders, schoonouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - 4e Ingeval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
 - 5e Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten via Relan Arbo of, indien het bedrijf daar-

bij is aangesloten, een erkende regionale Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD):

- vanaf 25 tot en met 44 jaar: éénmaal per drie jaar;
- vanaf 45 tot en met 49 jaar: éénmaal per twee jaar;
- vanaf 50 jaar: jaarlijks.

- 6e Ingeval van verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: één dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente; twee dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.
2. Het in dit artikel onder lid 1 sub 1, 2 en 3 bepaalde is ook van toepassing op de gevallen, waarbij de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere ongehuwde en dit door middel van de verklaring voor de loonbelasting aan de werkgever heeft bekendgemaakt.
 3. In beginsel vindt de noodzakelijke medische verzorging (bezoek huisarts etc.) buiten werktijd plaats. Indien zulks onmogelijk is en er afspraken voor de noodzakelijke medische verzorging onder werktijd gemaakt moeten worden, is de werkgever verplicht om de werknemer het feitelijk loon door te betalen gedurende de werkelijk voor deze verzorging benodigde tijd.
 4. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 7:629b Burgerlijk Wetboek.

Artikel 30

Kort verzuim zonder behoud van loon

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

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

Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld, zal de werknemer de werkgever hiervan een week van tevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal twee dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is. Een en ander met dien verstande dat minimaal vijf dagen worden opgenomen in de overbruggingsperiode.
Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij zulks in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.
3. a. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek ouderschapsverlof te verlenen overeenkomstig artikel 7:644 Burgerlijk Wetboek.
4. In geval van verhuizing van de werknemer is verzuim zonder behoud van loon mogelijk, en wel een dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente en gedurende twee dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.
5. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven met een maximum van vijf dagen per kalenderjaar voor calamiteiten en zorgverlof.

Artikel 31

Vakonderwijs

1. De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers gedurende ten hoogste twee werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van theoretisch en/of praktisch tuinbouwonderwijs, voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht.
2. De werknemer die een BB-opleiding volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt met ingang van 1 september 2000 voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week inclusief de schooltijd.
3. De werknemer die een ZB-opleiding volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 10% van de overeengekomen arbeidstijd per week inclusief de schooltijd.

4. BB- en ZB-leerlingen die 25 jaar of ouder zijn, en leerlingen die ander onderwijs volgen, hebben voor de dagen dat de school daadwerkelijk is bezocht, onbetaald verlof.

Artikel 32

Voorwaarden loonbetaling bij vakonderwijs

1. Ingeval het loon van de werknemer bedoeld in artikel 31 lid 2 en lid 3 hoger is dan het niveau waarop het voor de werkgever nog mogelijk is om van fiscale faciliteiten gebruik te kunnen maken, vindt tijdelijk een zodanige aanpassing van het loon van de werknemer plaats tot het niveau waarop de werkgever recht kan doen gelden op de afdrachtsvermindering onderwijs.
2. Deze verlaging vindt plaats uiterlijk tot en met de loonbetalingsperiode waarin de werknemer de opleiding heeft gevolgd.
3. De werkgever heeft het recht om bij beëindiging van het dienstverband door of door toedoen van de werknemer die een ZB-opleiding volgt of heeft gevolgd, loon over de doorbetaalde schooldagen te verrekenen:
 - tot het totaal van het over de schooldagen doorbetaalde loon ingeval van beëindiging tijdens de periode waarin de ZB-opleiding wordt gevolgd of ingeval van beëindiging tot uiterlijk een jaar na de maand waarin de opleiding werd afgerond;
 - tot de helft van het over de schooldagen doorbetaalde loon ingeval van beëindiging in de periode tot uiterlijk twee jaar na de maand waarin de opleiding werd afgerond.Dit recht van de werkgever op terugbetaling geldt slechts ingeval van schriftelijk toestemming van de werknemer voorafgaand aan de aanvang van het opleidingsjaar.
4. Na het met goed gevolg afronden van de BB- of ZB-opleiding ontvangt de werknemer eenmalig een toeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen het loon van de werknemer en het verlaagde beloningsniveau gedurende de opleiding. Uitbetaling vindt plaats in de betalingsperiode die volgt op die waarin de werknemer de opleiding heeft afgerond.

HOOFDSTUK VI

VAKANTIEREGELING

Artikel 33

Loon over vakantiedagen vaste werknemers

De werkgever is verplicht aan vaste werknemers over de vakantiedagen, waarop deze recht hebben, het feitelijk loon door te betalen.

Artikel 34

Vakantiedagen vaste werknemers

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek, ten aanzien van wie gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 25 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 29 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Werknemers met een dienstverband van tenminste tien respectievelijk 25 jaar bij eenzelfde onderneming, hebben gedurende elk kalenderjaar recht op één respectievelijk twee extra vakantiedagen.
3.
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september.
De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen, waarbij de werkgever het recht heeft met instemming van de meerderheid van de werknemers een collectieve bedrijfsvakantie van 15 werkdagen vast te stellen. Wordt hiervan afgevoerd, dan dient de aaneengesloten vakantie tenminste tien werkdagen te bedragen.
 - b. Werknemers kunnen in overleg met de werkgever eenmaal in de twee jaar een aaneengesloten vakantie van maximaal zeven weken opnemen, indien de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Hiervoor dienen voldoende vakantiedagen te zijn opgebouwd.
4. De overige vakantiedagen worden als snipperdagen verspreid over

het jaar opgenomen en dienen in het algemeen zes dagen van tevoren te worden aangevraagd.

5. In overleg met de betrokken werknemers mag de werkgever drie vakantiedagen als verplichte snipperdagen aanwijzen, waarvan tenminste één in de wintermaanden, ofwel zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.
6. Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 16 lid 2 onder e. en f. in mindering gebracht.
8. Indien de werknemer bij omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7 lid 3 nog recht heeft op vakantiedagen dan kunnen deze worden genoten overeenkomstig de regeling in artikel 39 lid 9. Indien de werknemer bij de omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7 lid 3 meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij op dat moment recht had, dan worden deze teveel genoten dagen verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.

Artikel 35

Vakantietoeslag vaste werknemers

1. Vaste werknemer hebben aanspraak op een vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8 $\frac{1}{3}$ % van het loon met een minimum per jaar van:
 - f 2.500,00 voor vakvolwassenen
 - f 2.150,00 voor 21-jarigen (86%)
 - f 1.975,00 voor 20-jarigen (79%)
 - f 1.775,00 voor 19-jarigen (71%)
 - f 1.562,50 voor 18-jarigen (62,5%)
 - f 1.375,00 voor 17-jarigen (55%)Voor de jeugdige ongeschoolden bedraagt het minimum:
 - f 2.500,00 voor vakvolwassenen
 - f 2.225,00 voor 21-jarigen (89%)
 - f 1.950,00 voor 20-jarigen (78%)
 - f 1.725,00 voor 19-jarigen (69%)
 - f 1.500,00 voor 18-jarigen (60%)
 - f 1.300,00 voor 17-jarigen (52%)
 - f 1.125,00 voor 16-jarigen (45%)
2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het feitelijk loon, exclusief de betaling van overuren (artikel 24), en de van toepassing zijnde toeslagen als bedoeld in artikel 25, onderdeel A.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Bij de gebruikelijke loonbetaling in de maand mei wordt vakantie-geld betaald over de achterliggende periode van een jaar, dan wel, indien de datum van indiensttreding valt in deze periode, over de achterliggende periode sinds de indiensttreding.

Artikel 36

Gedeeltelijke vakantierechten

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

Artikel 37

Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst

1. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de vaste werknemer de aanspraak op de hem volgens de artikel 33 tot en met 36 toekomende vakantierechten gedurende een jaar. Dit is met uitzondering van de vakantiedagen, waarvoor een aanspraak geldt over de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht.
2. Hetgeen in artikel 7:635 BW is bepaald omtrent de aanspraak op vakantie over tijdvakken gedurende welke er geen recht op loon is, blijft geheel van toepassing.

Artikel 38

Afrekening vakantierechten

Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking een vaste werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van de cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.

Artikel 39

Vakantie losse werknemers en vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

1. Losse werknemers hebben gedurende het kalenderjaar, ook tijdens arbeidsongeschiktheid, dezelfde opbouw van vakantierechten als de vaste werknemers, namelijk hetzelfde aantal vakantiedagen en hetzelfde percentage vakantietoeslag. Over die vakantiedagen wordt evenwel het loon niet doorbetaald.
2.
 - a. Er bestaat een Vacatiefonds voor den Landbouw, dat ten doel heeft terzake van loonderving in vakantiedagen, feest- en gedenkdagen hieronder begrepen, alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag uitkeringen te verstrekken.
 - b. Er zal geen loonderving ontstaan door roostervrije dagen en 5 mei zoals omschreven in artikel 15A, respectievelijk artikel 16 lid 2d.
3. De werkgever is gehouden aan losse werknemers en vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid bij iedere loonbetaling vakantiecheques te verstrekken. Een en ander met uitzondering van (deeltijd)werkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn.
4. De waarde der krachtens lid 3 te verstrekken vakantiecheques bedraagt 24,5% van het feitelijk loon.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van minder dan 50 cent afronding naar beneden en voor bedragen van 50 cent en meer afronding naar boven plaats tot hele guldens.
6. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van het in het tweede lid genoemde fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken.
7. Indien de werknemer bij omzetting van het dienstverband overeenkomstig artikel 7, lid 3 nog aanspraak heeft op vakantiedagen opgebouwd tijdens de periode van zijn vaste dienstverband, dan zal bij het verlenen van deze vakantiedagen het feitelijk loon worden doorbetaald.
8. Het bepaalde in artikel 34, lid 3 tot en met 7 is eveneens van toepassing op losse werknemers.
9. Losse werknemers met een dienstverband van tenminste tien, respec-

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tievelijk 25 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op één respectievelijk twee vakantiedagen met doorbetaling van loon, welk loon niet is opgenomen in de op grond van dit artikel aan deze werknemers te verstrekken vakantiecheques. Dit is ook op de werknemers bedoeld in artikel 7, lid 4 van toepassing.

HOOFDSTUK VII

REGELING INZAKE ZIEKTE, ONGEVAL EN PENSIOEN

Artikel 40

Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziekwet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg zijnde van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.
3. Onder loon wordt in artikel 41 verstaan het feitelijk loon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

Artikel 40A

Ziekmelding en controlevoorschriften

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

ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

3. Verplichting om thuis te blijven
 - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst heeft plaatsgehad.
 - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 tot 14.00 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
 - c. Indien de ongeschiktheid langer dan twee weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de ARBO-dienst anders wordt bepaald.
 - d. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
 - e. De ARBO-dienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
4. Controle mogelijk maken
 - a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken.
Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfplaats bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen dat de ARBO-dienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
 - b. Indien de werknemer verhuist, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
5. Verblijf in het buitenland
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de ARBO-dienst nodig.
 - b. Op verzoek van de ARBO-dienst wordt bij ziekmelding of op een door de ARBO-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Verplichtingen om op het spreekuur te verschijnen
 - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gehoor aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3.d. is van overeenkomstige toepassing.
7. Hervatten bij herstel
- a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
 - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
 - c. Op de werknemer, die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
8. Niet hervatten ondanks herstelverklaring
- a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de ARBO-dienst.
 - b. Indien de werknemer bedoeld onder a. verhinderd is op het spreekuur van de ARBO-dienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in lid 3.d. is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 41

Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Wanneer de werknemer zoals nader bepaald in artikel 40, arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80–100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
- a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 7:629 lid 1 en 9

- BW, het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, door te betalen.
- b. over de dagen waarop de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een percentage van 80-100, die uitkering aan te vullen;
 - gedurende het eerste jaar van de WAO-uitkering tot 100% van het loon, waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken;
 - gedurende het tweede jaar van de WAO-uitkering tot 90% van het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, mits er voor rekening van de werknemer een herverzekering heeft plaats gevonden tot 70% van dit loon.

Voor de vaststelling van het loon in sub a. en b. wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet van de GUO-uitvoeringsinstelling.

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

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

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of WAO-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen op uitkeringen, inclusief de ZW- of WAO-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a genoemde geldelijke vergoeding of uitkering niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet nakomen van de daarbij behorende voorschriften.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en/of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en voor zover de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd na aftrek van de voorgescreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. Indien in de in lid 1 bedoelde periode de werknemer niet voldoet aan de controlevoorschriften zoals vermeld in artikel 40A, vervalt het in lid 1 genoemde recht op doorbetaling.
7. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.

Artikel 42

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 43

Ziektekostenregeling

1. De werkgever zal aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van een vrijwillige verzekering.

2. De tegemoetkoming als in lid 1 van dit artikel bedoeld, bedraagt de helft van de door de werknemer te betalen premie met als maximum de maximale bijdrage van de werkgever in de verplichte ziekenfondsverzekering.

HOOFDSTUK VIII

OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 45

Diverse bepalingen

1. De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.
2. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
Het onderzoek dient door Relan Arbo te worden uitgevoerd, tenzij het bedrijf is aangesloten bij een regionaal erkende Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD). In dat geval mag de keuring door deze BGD worden verricht.
De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. De werkgever is verplicht de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.
4. Het is verboden te werken in een behandeld gewas of ruimte binnen 24 uur na de behandeling of zoveel langer waar dit nodig is om gezondheidsrisico's te voorkomen.
5. De werkgever is verplicht bij het werken langs de weg uitsluitend te werken met werknemers die daartoe een specifieke opleiding hebben genoten.
6. Ingeval de werkzaamheden worden verricht op een zodanige afstand van de woonplaats van de werknemer, dat het voor hem noodzakelijk is elders te overnachten, zal op ondernemingsniveau een passende regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding.
7. De werkgever is verplicht om ten aanzien van schuil- en schaftgelegenheden de voor hem van toepassing zijnde bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit in acht te nemen.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. De werkgever zal bevorderen dat de werknemers een EHBO-diploma behalen en instandhouden. De cursus- en examenkosten zullen door de werkgever worden vergoed.
9. Indien de werknemer na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht, zal de werkgever hem een warme maaltijd vergoeden.
10. De werkgever is verplicht, voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen de betrokken werknemers te raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden ergonomische en veiligheidsaspecten.
11. Het is de werkgever verboden gebruik te maken van afroepkrachten (0-urencontract).
12. – In geval van een 12,5 jarig dienstjubileum zal $\frac{1}{4}$ maandloon bruto worden uitbetaald.
– In geval van een 25 jarig dienstjubileum zal $\frac{1}{1}$ maandloon bruto/netto worden uitbetaald.
13. Indien op de werkplek geen toiletgelegenheid aanwezig is, heeft de werknemer het recht om elders, op een zo dichtbij mogelijk gelegen plek, een toilet te bezoeken.
14. De tijd die in het bedrijf wordt besteed aan VCA Toolboxmeetings, is werktijd.

Artikel 46

Gewetensbezwaren

1. Partijen bij de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland erkennen dat een werknemer, die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk, of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeenkomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten.
2. De werkgever zal een ernstig gewetensbezwaar van de werknemer eerbiedigen door – voor zover in redelijkheid mogelijk – aan de betrokken werknemers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden.
De werknemer die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal

hem door de werkgever aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.

3. De werknemer zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
4. De werknemer zal, indien hij wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.
5. Ingeval een werknemer op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd.

Artikel 47

Loonaanpassingen

1. a. Jaarlijks per 1 juli respectievelijk per 1 januari worden de dan geldende feitelijke lonen aangepast met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1995 een lager inkomen (exclusief het effect van de veranderingen in tarieven van de indirecte en van de consumptie gebonden belastingen) per half april respectievelijk per half oktober is gestegen boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand respectievelijk het cijfer van april hieraan voorafgaand, met een minimum van f 417,06 per procent op jaarbasis per 1 maart 1998. Dit is 1% van het jaarloon van de Vakarbeider A met een vast dienstverband zonder overbruggingsmogelijkheid en 0 functie-jaren, op het loonniveau van 1 januari 2000.
b. Voor de toepassing van de in sub a. omschreven loonaanpassingen geldt oktober 1999 (107,4) als uitgangspunt.
2. Het in lid 1 genoemde minimum per procent op jaarbasis zal bij iedere loonsverhoging worden aangepast, zodanig dat dit minimum telkens 1% bedraagt van het jaarloon van de Vakarbeider A met een vast dienstverband zonder overbruggingsmogelijkheid en 0 functie-jaren, op het niveau van de periode voorafgaand aan de betreffende loonsverhoging.
3. Een negatieve ontwikkeling van het in lid 1 genoemde indexcijfer zal geen invloed hebben op het loonniveau.
4. Naast de verhoging die voortvloeit uit lid 1, worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd als volgt:

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per 1 januari 2001:	1%,
per 1 juli 2001:	0,75%,
per 1 januari 2002:	1,25%.

5. Bij gelijktijdige toepassing van een verhoging op grond van lid 1 en een verhoging op grond van lid 4, worden de van toepassing zijnde verhogingen opgeteld tot één percentage, en worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met dit percentage.
6. Dit artikel geldt niet voor de groep genoemd in artikel 3 lid 2.

Artikel 49C

Spaarloonregeling

Indien en voor zover werknemers de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever met de betreffende werknemers een spaarloonovereenkomst aangaan. Deze overeenkomst kan ingaan per 1 januari of per 1 juli. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende vier jaren op de spaarloonrekening te blijven staan.

Voor nadere informatie over deze regeling en voor aanmelding kan contact worden opgenomen met de werkgever.

HOOFDSTUK IX

GESCHILLEN

Artikel 50

Geschillencommissie

Er bestaat een geschillencommissie, die ingeval van geschillen omtrent de uitleg van de cao een niet-bindend advies geeft. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de cao-partijen. Verzoeken om een advies kunnen worden ingediend door één of meerdere cao-partijen, individuele werknemers en/of werkgevers.

Het bovenstaande laat hetgeen bepaald is in artikel 50A onverlet.

Artikel 50A

Overige geschillen

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

Artikel 51A

Dispensatie

1. Er bestaat de mogelijkheid om ontheffing aan te vragen van één of meer bepalingen van deze cao.
2. Een werkgever kan slechts ontheffing aanvragen ingeval van zwaarwichtige redenen.
3. Aanvragen als bedoeld in lid 2 kunnen via de werkgeversorganisatie worden ingediend.
4. Een door de cao-partijen ingestelde dispensatiecommissie beoordeelt de verzoeken.

BIJLAGE II

WERKGELEGENHEID

Overige bepalingen van sociale aard

2. De werkgever zal aan de ondernemingsraad c.q. de werknemersvertegenwoordiging tijdig relevante informatie verschaffen met betrekking tot voorgenomen beslissingen, indien daarvan gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht. Op verzoek van de ondernemingsraad c.q. de werknemersvertegenwoordiging kunnen de werknemersorganisaties uitgenodigd worden om aan het overleg hierover deel te nemen.
3. De werkgever zal bij de noodzaak tot collectief ontslag de werknemersorganisaties tijdig informeren over motieven die hieraan ten grondslag liggen.
5. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken om een kortere arbeidsduur. Dit verzoek wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevegd.
De werkgever zal dit toetsen aan onder andere de volgende punten:
 - de beschikbaarheid van een passende in deeltijd te verrichten functie, resp. de organisatorische mogelijkheden daartoe;
 - de voortgang van de normale bedrijfsvoering en de kwaliteit van de dienstverlening;
 - het optreden van een onverantwoorde kostenstijging.Zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen onder andere ook zijn:
 - het verrichten van activiteiten als zelfstandige door de werknemer;
 - een vermoeden van de werkgever dat de werknemer activiteiten als zelfstandige zou kunnen gaan starten.Tevens zullen in het geval van honorering nadere voorwaarden worden afgesproken. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.
Tevens bestaat de mogelijkheid om structurele meeruren in onderling overleg om te zetten in zogenaamde basisuren.
6. Wervingsbeleid
 - a. Bij het ontstaan van vacatures dient de werkgever na te gaan of deze vervuld kunnen worden door eigen werknemers. De werk-

- nemers zullen ook op eigen initiatief eveneens op vacatures kunnen solliciteren.
- b. Voor invulling van vacatures zal bij voorrang contact worden opgenomen met oud-werknemers, zoals omschreven in artikel 7 lid 5.
 - c. Indien vacatures niet volgens de hiervoor genoemde omschrijving kunnen worden vervuld, zal bij voorrang het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening worden ingeschakeld onder vermelding van de inhoud der functie (aard, niveau, werk-omstandigheden, werktijden e.d.) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring. Bij vervulling van deze vacatures zal voor afmelding door de werkgever zorggedragen worden.
 - e. Onverminderd de specifiek aan de functie verbonden eisen zal de werkgever gelijkwaardige werknemers de kans op arbeid niet onthouden op grond van sexe.
 - f. Detachering kan geschieden via de zogenaamde groene pools. In het geval niet via deze pools wordt gedetacheerd, dienen de detacheringen te worden aangemeld bij de Werkgroep Additionele Werkgelegenheid.
7. Werkgelegenheid specifieke groeperingen
In het kader van werkgelegenheid en wervingsbeleid en met toepassing van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal speciale aandacht worden besteed aan de tewerkstelling van gehandicapte werknemers.
8. Sociaal beleid in de onderneming
- a. In een onderneming waar een OR c.q. werknemersvertegenwoordiging ingesteld is, zal de werkgever aan de ondernemingsraad c.q. werknemersvertegenwoordiging jaarlijks gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, de personeelsbehoefte, het personeelsbeleid, de kwaliteit van de arbeid, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
 - b. Deze gegevens zullen ten behoeve van de ondernemingsraad in de vorm van een verslag worden vastgelegd.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

VERVROEGDE UITTREDING

De vervroegde uittreding is voor werknemers in de Hoveniersbedrijven in Nederland in een aparte cao geregeld. In deze cao wordt conform de vervroegde uittredingsregeling voor de agrarische sectoren gehandeld. De regeling wordt uitgevoerd door GUO Fondsenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I).

BIJLAGE IV

DIVERSE PROTOCOLLEN

Protocol 1

Werknemers kunnen aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering gedurende ten hoogste 8 weken, indien zij:

- werkloos zijn in de zin van de Werkloosheidswet, en
- in de kalenderweek onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid alsmede in de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid in tenminste 26 weken bij dezelfde uitvoeringsinstelling verzekerd zijn geweest.

De aanvulling bedraagt 10% van het dagloon WW vanaf de eerste werkloosheidsdag gedurende de wachtgeldperiode over maximaal 8 weken per jaar.

Daarnaast is er een mogelijkheid voor oudere werknemers om onder bepaalde omstandigheden een aanvulling op de WW-uitkering te ontvangen.

Voor meer informatie wordt verwezen naar de uitvoerder van de regelingen inzake aanvulling WW-uitkering, GUO Fondsenbeheer te Zoetermeer.

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

HET OVERBRUGGINGSFONDS

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

BIJLAGE IX

VOETNOTEN

2. Verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij de GUO Uitvoeringsinstelling.
5. Het verlaagde loonniveau van 80% op overbruggingsdagen heeft op grond van het geldende Dagloonbesluit WW geen invloed op de hoogte van een WW-uitkering. Indien zich wijzigingen voordoen in het Dagloonbesluit welke van invloed zijn op de WW-uitkering na een overbruggingsperiode, geldt de regel dat indien en voorzover een opzegtermijn samenvalt met overbruggingsdagen, de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige feitelijk loon betaald.
7. Artikel 5:4 van de Arbeidswet inzake arbeid op zondag blijft van toepassing.

STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

Statuten

Artikel 1

Naam en zetel

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

Artikel 2

Doel en middel

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

Artikel 3

Duur

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

Artikel 4

Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

1. het kapitaal, dat bij de oprichting is afgezonderd, zijnde éénhonderd gulden in contanten;
2. door werkgevers gestorte gelden voor aankoop van vakantiebonnen en/of vakantiecheques;
3. door werknemers gestorte gelden voor aankoop van opplakboekjes;

4. renten en andere opbrengsten van bezittingen van het Fonds;
5. overige middelen.

Artikel 5

Bestuur

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ring van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.

Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen;

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

Deze mededeling kan slechts worden gedaan door de instantie/organisatie die het betrokken bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6

Vertegenwoordiging en bestuursbevoegdheid

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

aan de voorzitters dan wel aan de directie van het in artikel 11 bedoelde administratiekantoor.

6. Het bestuur brengt aan de hoofdbesturen van de in artikel 5, lid 1, genoemde organisaties op hun verzoek verslag uit van de stand van zaken ten aanzien van de stichting. De besluiten van het bestuur krachtens het bepaalde in lid 4 onder a genomen, behoeven de goedkeuring van genoemde hoofdbesturen.

Artikel 7

Vergaderingen

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

Artikel 8

Ministeriële vertegenwoordiging

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

Artikel 9

Besluitvorming

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

ring opnieuw de stemmen staken, wordt geacht in negatieve zin te zijn beslist.

Artikel 10

Commissies

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

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

Artikel 11

Administratie

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

Artikel 12

Beheer der geldmiddelen

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 13

Belegging

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

Artikel 14

Boekjaar

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

Artikel 15

Controle en rekening en verantwoording

1. Een door het bestuur aan te wijzen extern registeraccountant houdt toezicht op de boekhouding van de stichting.
2. Jaarlijks wordt een verslag opgemaakt, dat, na te zijn vastgesteld en goedgekeurd overeenkomstig deze statuten wordt gepubliceerd.
3. Het verslag moet bevatten:
 - a. een algemeen overzicht van de activiteiten van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
 - b. in voorkomende gevallen een verklarend overzicht van de wijzigingen, die in de statuten en/of reglementen van de stichting heeft plaatsgehad;
 - c. een algemeen overzicht van financieel beheer van de stichting.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkegevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting,
 - b. ten kantore van het administratiekantoor,
 - c. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.

5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokkene werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 16

Vergoedingen

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

Artikel 17

Statutenwijziging

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

Artikel 18

Ontbinding van de stichting

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestem-

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 19

Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen

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

Artikel 20

Slotbepaling

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

STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

Algemeen Reglement

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

1. De inwisseling der bonnen door de werknemers geschiedt bij de in

artikel 3 lid 2 bedoelde penningmeesters op door het Bestuur nader te bepalen wijze en tijdstippen.

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

1. De penningmeesters der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties noteren bij de inlevering der bonnen naam en adres van de werknemer alsmede het aantal en de soort der bonnen op door voormelde werknemers beschikbaar te stellen uitbetalingsbewijzen in tweevoud.
2. Aan de werknemers mogen door voormelde penningmeesters slechts gelden worden verstrekt indien het uitbetalingsbewijs in tweevoud door de werknemers is getekend.
3. Het aan de werknemers uit te betalen bedrag is gelijk aan de nominale waarde der ingeleverde vakantiebonnen behoudens de bevoegdheid der betreffende werknemersorganisaties om als bijdrage in de door hen te maken administratiekosten hierop een door het Bestuur van het Fonds vast te stellen bedrag in te houden, hetwelk ten hoogste 5% zal bedragen.

Artikel 10

1. Het eerste exemplaar der uitbetalingsbewijzen wordt door de betreffende penningmeester aan het Hoofdbestuur van zijn werknemersorganisatie toegezonden, terwijl de doorslag wordt bewaard.
2. De toezending dient te geschieden uiterlijk binnen 14 dagen na de uitbetaling.
3. De bij de penningmeesters ingeleverde bonnen moeten tegelijk met de uitbetalingsbewijzen aan het Hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisatie worden toegezonden, hetwelk na verificatie voor doorzending der bonnen aan het Bestuur van het Fonds zorgdraagt.
4. Het Bestuur van het Fonds stelt een vergoeding vast voor de onkosten, welke door de penningmeesters bij de uitvoering van hun taak ten aanzien van de inwisseling der bonnen moet worden gemaakt. Het bedrag hiervan wordt door het Bestuur met de Hoofdbesturen der in artikel 3 lid 2 bedoelde werknemersorganisaties verrekend.

Artikel 11

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

Hoveniersbedrijf in Nederland 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 9 januari 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.