

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE DIERHOUDERIJ

1 APRIL 2005 TOT EN MET 30 JUNI 2007

© 2006 Colland Bestuursbureau namens partijen bij deze CAO

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de CAO.

De CAO voor de dierhouderij afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland) te 's-Gravenhage namens de bij haar aangesloten regionale organisaties

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV BedrijvenBond te Houten

anderzijds.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

CAO ARTIKELEN

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen en verplichtingen
Artikel 1	Werkings sfeer
Artikel 1A	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers
Artikel 2	Definities
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer
Hoofdstuk 2	De arbeidsovereenkomst
Artikel 6	Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst
Artikel 7	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Artikel 8	Gelegenheidswerk
Artikel 9	Arbeid voor derden
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur
Artikel 10	Bedrijfstijden en arbeidstijdenregeling
Artikel 11	Pauzes
Artikel 12	Loon en toeslagen
Artikel 13	Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen
Hoofdstuk 4	Functiewaardering en beloning
Artikel 14	Functie-indeling
Artikel 15	Beloning
Artikel 16	Lonen
Artikel 17	Brutoloonniveau en fiscale regelingen
Hoofdstuk 5	Bijzondere vergoedingen
Artikel 18	Dienstwoning
Artikel 19	Afstandsvergoeding
Artikel 20	Bereikbaarheidsvergoeding
Artikel 21	Jubileumuitkering
Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof
Artikel 22	Vakantie
Artikel 23	Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"
Artikel 24	Doorbetaald bijzonder verlof
Artikel 25	Vakonderwijs
Artikel 26	Prepensioneringsverlof
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid

Artikel 27	Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 28	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 28a	Verzuimbegeleiding
Artikel 28b	Branche RI&E
Artikel 29	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever
Artikel 30	Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Hoofdstuk 8	Overlijdensuitkering, pensioen en VUT
Artikel 31	Uitkering bij overlijden
Artikel 32	Pensioen
Artikel 33	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Artikel 33a	BPL-Plus pensioen

Hoofdstuk 9	Overige bepalingen van sociale aard
Artikel 34	Sociale fondsen
Artikel 35	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 36	Uitzendwerk en inleenkrachten
Artikel 37	Aanvulling bij werktijdverkorting

Hoofdstuk 10	Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd
Artikel 38	Beroep tegen CAO-indeling
Artikel 39	Dispensatie
Artikel 40	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 41	Bepalingen in strijd met deze CAO
Artikel 42	Beëindiging van de CAO

B I J L A G E N

Bijlage I	Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector
Bijlage II	Behorend bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan
Bijlage III	Behorend bij artikel 6, lid 5 onderdeel B
Bijlage IV	Behorend bij artikel 14, inzake functiebeschrijvingen
Bijlage V	Behorend bij artikel 16
A.	Toelichting bij berekening lonen CAO-dierhouderij
B.	Loontabel per 1 januari 2006
C.	Loontabel per 1 juli 2006
D.	Loontabel per 1 april 2007
E.	Wettelijk minimumloon per 1 januari 2005, 1 januari 2006, 1 juli 2006.
Bijlage VI	Behorend bij artikel 28, collectief fonds inzake betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS)
Bijlage VIa	Behorend bij artikel 28, overgangsbepaling

Bijlage VII	Behorend bij artikel 32, belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
Bijlage VIII	Vervroegde uittreding behorend bij artikel 33
Bijlage IX	DE BPL Plus Pensioen regeling
Bijlage X	Behorend bij artikel 34 Suwas II aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers, aanvulling WW-uitkering behorend bij artikel 34
Bijlage XI	Behorend bij artikel 34, Fondsen in relatie tot Colland
Bijlage XII	Loonsom voor heffingen
Bijlage XIII	Wet op de Medische Keuring(WMK)
Bijlage XIV	Protocolbepalingen
Bijlage XV	Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek
Bijlage XVI	Adressen CAO-partijen
Trefwoordenregister	

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) Dierhouderij, welke een looptijd kent van 1 april 2005 tot en met 30 juni 2007.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing op alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

Gelegenheidsarbeid

Per 1 januari 2006 is de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van kracht geworden en is het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf komen te vervallen. In de nieuwe regeling worden alleen scholieren en studenten en werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen als gelegenheidsarbeiders benoemd en gelden dus alleen voor hen de lage premies. Huisvrouwen en –mannen, asielzoekers en zelfstandige boeren worden vanaf 1 januari 2006 voor de werknemersverzekeringen niet langer als gelegenheidsarbeiders gezien. Werkgevers moeten hen dan ook als reguliere werknemers opgeven bij de Belastingdienst.

Scholieren, studenten en werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen mogen gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken gelegenheidswerk verrichten bij dezelfde werkgever.

Sociale partners in de agrarische sector hebben het ministerie erop gewezen dat deze wijziging voor agrarische werkgevers ingrijpende gevolgen heeft en de minister verzocht het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf ongewijzigd voort te zetten. De minister heeft ingestemd met een tijdelijke regeling voor de periode 1 mei 2006 tot en met 31 december 2006. Gedurende deze periode geldt het lage sectorpremiepercentage ook voor de doelgroep die tot 1 januari 2006 onder het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf viel.

Onder de oude regeling was het mogelijk om de periode van 8 weken op te knippen in maximaal 3 deelperioden bij dezelfde werkgever. Deze mogelijkheid komt niet terug in de tijdelijke regeling. Over het opknippen in deelperioden zal nog overleg plaatsvinden tussen sociale partners in de agrarische sector en de minister.

De minister heeft aangegeven, dat de agrarische sector vanaf 1 januari 2007 zelf voor alternatieve contract- en beloningsvormen voor gelegenheidswerkers moet zorgen.

Partijen bij deze cao zullen vóór 1 januari 2007 bezien welke nadere afspraken op dit terrein gewenst zijn.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze CAO wordt verstaan onder werkgever:
Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan dierhouderij worden besteed.
2. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze CAO, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze CAO, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2 : 24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere CAO's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
4. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
 - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende CAO's in de primaire agrarische sector, én
 - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze CAO of een andere CAO valt,
 - c. dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke CAO van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
5. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure
6. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 36.
7. De stalhouderij c.q. werkgevers die paarden houden voor recreatieve doeleinden en of sportwedstrijden vallen niet onder de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV premieloon te boven gaat, is hoofdstuk 3 (arbeidsduur en arbeidstijden) en hoofdstuk 4 (functiewaardering en beloning) van deze CAO niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV premieloon, is hoofdstuk 3 van deze CAO niet van toepassing.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt:

- per 1 januari 2005 € 43.420.
- per 1 januari 2006 € 43.848

Artikel 2 Definities

- a. werkgever:
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. werknemer:
hij of zij die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. stagiair:
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. zaterdaghulp:
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. feitelijk loon:
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- f. rooster:
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. functievolwassen leeftijd:
een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- h. jeugdige werknemers:
werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- i. medezeggenschapsorgaan:
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage II).
- j. BW:
Burgerlijk Wetboek.
- k. feestdagen:
 - Tot 1-1-2006: Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag.
 - Vanaf 1-1-2006: Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dagen ter viering van Koninginnedag en 5 mei
- l. ouders en kinderen:
in deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- m. arbeidsgehandicapte:
Persoon met structureel functionele beperkingen.
- n. maand:
een kalender maand.
- o. maandloon:
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- p. weekloon:

het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.

- q. uurloon:
het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- r. bedrijfstijd:
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht dienen te worden.
- s. arbeidstijd:
de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
 - c. geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- t. functie:
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- u. functiejaar:
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk is uitgeoefend.
- v. loongroep:
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 15 en 16 en bijlage V.
- w. bedrijfsleider:
degene die de leiding heeft over een bedrijf / onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid
- x. BTER-loon:
Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XII.
- z. 1. uitzendkracht:
de natuurlijke persoon die via een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
2. uitzendbureau:
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde werkzaamheden die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Algemeen

1. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze CAO na te komen.
2. Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen.
3. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat in de sector individuele arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze CAO is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
3. De werkgever als bedoeld in één van de hierna genoemde CAO's (volgens de laatste verlenging allen geldig tot en met 31 maart 2001) verplicht zich jegens werknemers die bij de totstandkoming van deze CAO reeds bij hem in dienst waren tot het volgende. De werkgever zal de individuele rechten die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van bedoelde CAO's heeft opgebouwd, onverkort handhaven ingeval in deze CAO geen afwijkende afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:
 - CAO voor de paddestoelenteelt
 - CAO landbouw
 - CAO tuinbouw
 - CAO boomkwekerij
 - CAO bloembollenbedrijf

Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

4. a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.
 - b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

Sociaal beleid

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
6. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
7. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
8. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied,

waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

Bestrijdingsmiddelen

9. De werkgever dient zich, bij het gebruik van bestrijdingsmiddelen en reinigingsmiddelen te houden aan de betreffende bepalingen opgenomen in hoofdstuk 4 van het Arbobesluit. Het Landbouwveiligheidsbesluit is met de invoering van het Arbobesluit komen te vervallen. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

Kleding en schoeisel

10. De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende rooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze CAO, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Aard van de arbeidsovereenkomst
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.
2. Proeftijd
Bij het aan gaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer, kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.
3. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld. De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de gegevens zoals vermeld in artikel 655 BW, waaronder de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 - a. Een dienstverband wordt beëindigd door opzegging, behoudens:
 - ontslag met wederzijds goedvinden,
 - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW,
 - ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 685 BW,
 - en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd en zonder opzegtermijn worden beëindigd.

Opzegtermijnen algemeen

5. Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van de aangewezen instantie nodig conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Bij de opzegging van het dienstverband gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub A en B van dit lid en het bepaalde in lid 6 van dit artikel. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

Opzegtermijn

A. Dienstverband voor onbepaalde tijd

- I. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging 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 jaar 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.
- II. Voor zover er uit hetgeen onder I. is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van 50 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal drie maanden.
- III. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- IV. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

Opzegtermijn

- B. Dienstverband voor bepaalde tijd
Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging van rechtswege:
 - op de kalenderdatum, of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
 - op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen
 - zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald geheel van werkzaamheden, kan ook tussentijds worden opgezegd, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijke zijn overeengekomen met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn.
- 6. Indien de toestemming voor opzegging is verleend conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
- 7. Einde bij arbeidsongeschiktheid
 - A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden a en b geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
 - B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
 - C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever: Dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
 - D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
 - E. In afwijking van het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet aan

een normale opzegging als bedoeld hiervoor in dit artikel onder lid 4 in de weg staan.

- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, tenzij de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is. In het laatste geval is artikel 670 BW onverkort van toepassing.

8. Einde bij pensioen

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigde wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt het volgende:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en / of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan een gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar worden verlengd met maximaal één maand zonder dat sprake is van een aansluitende verlenging van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Gelegenheidswerk

1. In deze CAO wordt onder gelegenheidsarbeider verstaan:
 - a. de categorieën arbeiders als bedoeld in artikelen 3.13 en 3.13a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv);
 - b. de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a mag ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staan tot dezelfde werkgever.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.

Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage V sub E voor de desbetreffende bedragen.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.

6. De bedrijfstakfondsen hebben besloten dat de werkgever en de gelegenheidsarbeider geen premies behoeven af te dragen voor de bedrijfstakfondsen. De gelegenheidsarbeider kan dan ook geen rechten ontlenen aan de bedrijfstakregelingen waarbij inbegrepen het pensioenfonds.

Artikel 9 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.
Dit verbod is van toepassing:
 - indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever,
 - indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden,
 - dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever, of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 10 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Bedrijfstijd

1. De bedrijfstijd ligt van maandag tot en met zaterdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
2. De bedrijfstijd kan van maandag tot en met zaterdag structureel liggen tussen 05.00 uur en 20.00 uur. In dat geval wordt de werknemer gecompenseerd met 1 extra vrije dag per jaar, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen deze bedrijfstijd plaats plegen te vinden en buiten de bedrijfstijd genoemd in lid 1.
3. De bedrijfstijd kan structureel ná 20.00 uur tot 24.00 uur verlengd worden. In dat geval zal de werknemer, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen de hiervoor bedoelde verlenging plaats plegen te vinden, jaarlijks gecompenseerd worden volgens de volgende staffel. Wanneer de bedrijfstijd valt:
 - tussen 20.00 uur - 21.00 uur 2 extra vrije dagen;
 - tussen 21.00 uur - 22.00 uur 3 extra vrije dagen;
 - tussen 22.00 uur - 23.00 uur 4 extra vrije dagen;
 - tussen 23.00 uur – 24.00 uur 5 extra vrije dagen.De extra vrije dagen zijn niet aan te merken als vakantiedagen en mogen ook in geld of andere wijze worden gecompenseerd.
4. In de arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welke bedrijfstijd(en) worden gehanteerd.

Arbeidstijd

5. De arbeidsduur wordt op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeengekomen met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
6. Het aantal uren dat op jaarbasis kan worden overeengekomen ligt tussen 1983,6 uren en maximaal 2237 uren. Op verzoek van de werknemer mag het aantal overeengekomen uren ook minder zijn dan 1983,6 uren (= 38 uur per week / 5= 7,6 uren * 261 werkdagen).
7. De werkgever en de werknemer komen in onderling overleg schriftelijk een jaarschema overeen. In dit jaarschema wordt vastgesteld: het aantal uren dat op jaarbasis, de dagen waarop structureel gewerkt wordt, en de aanvang en einde van de werkzaamheden. Dit jaarschema maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en mag niet in strijd zijn met de Arbeidstijdenwet.
8. Wanneer er structureel afgeweken dient te worden van dit jaarschema dient dit in overleg tussen werkgever en werknemer te gebeuren. De arbeidsovereenkomst dient dan in overeenstemming te worden aangepast.
9. De arbeidsduur bedraagt standaard 38 uur per week en kan maximaal worden verdeeld over 5 dagen. Hiervan kan worden afgeweken ingeval er sprake is van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren of van andere noodzakelijke werkzaamheden. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer in één week van 7 dagen ten minste twee dagen aanéengesloten vrij is, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen.
10. De arbeidstijd per dag is in principe aaneengesloten. Dit geldt niet ingeval er sprake is van verzorgen, voederen, transport of melken van dieren.
11. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat er werkzaamheden worden verricht op zon-, feest en gedenkdagen, indien er sprake is van het

voederen, verzorgen, transport en melken van dieren of andere noodzakelijke werkzaamheden.

12. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport of melken van dieren organiseert de werkgever de werkzaamheden voor werknemers jonger dan 18 jaar zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.
13. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport en of melken van dieren organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdsruimte van 24 uren, welke rusttijd éénmaal in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De tijdruimte van 24 uur begint op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst is gaan werken.
14. Voor de onder lid 11 bedoelde arbeidstijden op zon,- feest- gedenkdagen en op de zaterdag wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekeinde.
15. Voor de berekening van het loon wordt een standaard werkweek van 38 uren gehanteerd.

Afwijking van dit artikel

16. Onverminderd het bepaalde in lid 15 kan slechts worden afgeweken van de voorgaande leden van dit artikel, indien de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan of, voor zover de werkgever niet de verplichting heeft tot het instellen van een medezeggenschapsorgaan, de meerderheid van zijn werknemers dit in onderling overleg overeenkomen. De afspraken mogen niet in strijd zijn met de wet.

Artikel 11 Pauzes

1. Een pauze van minder dan 15 minuten is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

Artikel 12 Loon en toeslagen

1. Indien het saldo aan min- en meeruren positief is, wordt dit verrekend met de werknemer. Deze verrekening vindt ten minste eenmaal per jaar plaats.
2. De werknemer heeft recht op een regelmatige loonbetaling op basis van het aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis. Deze loonbetaling vindt per week, per 4 weken of per maand plaats.
3. De uren die buiten het rooster vallen van het aantal overeengekomen uren per dag en of per week worden beloond met een toeslag van 35%. Deze uren worden aangemerkt als meeruren, behoudens de eerste 20% van deze meeruren. Het overschot aan meeruren die opgebouwd zijn na afloop van één jaar dienen te worden afgerekend.
4. De werknemer die op andere uren en of dagen werkzaamheden verricht dan overeengekomen heeft recht op een toeslag van 35% op zijn loon, tenzij dit op verzoek van de werknemer is gebeurd.
5. a. Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem een vrije dag is, ontvangt hij naast zijn normale loon, extra

- loon en een toeslag van 50% van het gebruikelijke bruto loon, met uitzondering van 5 mei.
- b. Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem geen vrije dag is, ontvangt hij loon en een toeslag van 100%.
6. Overwerk:
- a. De werknemer die per dag of per week meer uren werkt dan is overeengekomen en of bepaald is in het overeengekomen jaarschema, heeft voor deze extra uren recht op een toeslag van 35% op het loon dat verschuldigd is voor deze gewerkte uren, tenzij hetgeen hierna onder sub b van toepassing is. Op zondag bedraagt deze toeslag 100% van dit loon.
- b. Voor de werknemer die minder dan de 1983,6 uur op jaarbasis werkt geldt als meeruren het aantal uren dat hij meer dan 50% extra werkt tot het maximaal aantal uren van 1983,6 op jaarbasis of 38 uur in de week. Daarboven geldt ieder gewerkt uur als overuur.
7. Er vindt geen cumulatie plaats van toeslagen, maar het hoogste percentage wordt gebruikt.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

1. a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in c.
- b. Voorzover deze feestdagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
- c. Op de onder a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer.
- In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in artikel 12
2. De dag 5 mei is een doorbetaalde vrije dag waarop niet gewerkt hoeft te worden, tenzij de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. Als er wordt gewerkt, wordt er in onderling overleg een compenserende vrije dag vastgesteld. De bepalingen in dit lid vervallen 1-1-2006.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen, andere religieuze dagen en 1 mei, andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.
- De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.
4. Indien met werknemer is overeengekomen bovengenoemde rechten middels het vakantierechtenbeheersysteem (vakantiebonnensysteem) via het Vacantiefonds voor den Landbouw te voldoen, wordt verwezen naar artikel 23.
- Dit lid en artikel 23 vervallen per 1-1-2006.

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 14 Functie-indeling

1. Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
 - b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Dierhouderij en is van toepassing op deze CAO. Dit handboek is digitaal verkrijgbaar bij cao partijen.
In Bijlage IV is het referentieraster opgenomen.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de CAO. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage V opgenomen.
 - d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dat wenst, dient de werkgever het handboek ter inzage te worden gegeven.
 - e. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Dierhouderij.
- 1A. Met de invoering van de CAO Dierhouderij is een functiewaarderingssysteem van kracht. Werknemers die menen dat zij sinds de invoering van de CAO Dierhouderij onjuist zijn ingedeeld en waarvan de beroepsprocedure is verlopen, wordt éénmalig de mogelijkheid geboden om in de periode september 2006 tot en met oktober 2006 alsnog bezwaar in te dienen bij de Beroepscommissie functiewaardering. Een eventuele aanpassing van loon werkt terug tot 1 juli 2006. Voor nieuwe functie-indelingen na 1 november 2006 geldt de procedure van bezwaar en beroep zoals opgenomen in het functiehandboek voor de Dierhouderij.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenhedswerkers als genoemd in artikel 8.

Artikel 15 Beloning

1. Leeftijdsschaal
 - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 22 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 45%
 - 17 jaar 50%
 - 18 jaar 60%
 - 19 jaar 70%
 - 20 jaar 80%

- 21 jaar 90%

2. Diensttijd en ervaringsjaren

- I. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingeschaald in de functiegroep die van toepassing is.
- II. Werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 22 jaar en ouder in de functiegroepen B, C, D, E, F en G, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
- III. Bij promotie van werknemers van 22 jaar en ouder naar een hogere functiegroep moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
- IV. Voor werknemers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende.
- a. Indien er - anders dan het bepaalde in sub II - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens zes maanden hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra functiejaar. Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
- b. Indien een werknemer op grond van sub IVa recht heeft op een extra functiejaar, en vervolgens op 1 januari daaropvolgend op grond van sub II recht heeft op een extra functiejaar, blijft nadien in het kalenderjaar deze 1 januari valt, sub IVa buiten toepassing bij een of meer volgende dienstverbanden.
- c. Voor zover hetgeen in sub IVa is bepaald zou leiden tot meer functie jaren dan er op grond van sub II aan de orde geweest zou zijn indien er over de betreffende kalenderjaren een doorlopend dienstverband zou hebben bestaan, blijft hetgeen in sub IVa is bepaald buiten toepassing.
- V. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
- VI. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken.
- VII. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die Bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.

3. Loonbetaling

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand. De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.

4. Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 16 Lonen

1. Voor werknemers genoemd in artikel 14 lid 2 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub E voor de bedragen van het wettelijk minimumloon.
2. Met inachtneming van art 1A lid 1 en 2 geldt het volgende :
 - a. Met ingang van 1 januari 2006 geldt een loonsverhoging van 1,5% over het feitelijk loon.
 - b. Met ingang van 1 juli 2006 geldt een loonsverhoging van 1,25% over het feitelijk loon.
 - c. Met ingang van 1 april 2007 geldt een loonsverhoging van 0,5% over het feitelijk loon.
 - d. In de tabellen in bijlage V zijn de loonsverhogingen genoemd onder a, b en c verwerkt voor de desbetreffende functiegroepen, en is de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld.

Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze CAO voortvloeit.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 18 Dienstwoning

1. Aan de werknemer die in een dienstwoning woont, wordt voor het genot daarvan op zijn loon een bedrag in mindering gebracht. De grootte van dit bedrag wordt tussen werkgever en werknemer in onderling overleg bepaald. Het overeengekomen bedrag dient schriftelijk te worden vastgelegd.
2. De werknemer is na afloop van de arbeidsovereenkomst verplicht onverwijld tot ontruiming van de dienstwoning over te gaan, één en ander onverminderd de desbetreffende wettelijke voorschriften.

Artikel 19 Afstandsvergoeding

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 5 km is.
De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:
 - bij een afstand van meer dan 5 km t/m 10 km: € 1,70
 - bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 2,16
 - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 3,02
 - bij een afstand boven 20 km: € 3,92

Deze vergoeding geldt voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal uren dat op die dag is gewerkt.

2. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak gemaakt worden op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand. De oorspronkelijke woon-werkafstand blijft bepalend voor de toe te kennen vergoeding.
3. Partijen bij deze cao zullen gedurende de looptijd van deze cao aanpassing van de vergoedingsbedragen bezien.
4. Ingeval er bij gebroken diensten of extra diensten op grond van artikel 10 ten behoeve van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren extra reiskosten zijn, worden deze extra kosten door de werkgever vergoed.

Artikel 20 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2. De vergoeding bedraagt € 9,25 per etmaal of deel van het etmaal voor bereikbaarheid in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en de volgende morgen 06.00 uur en € 17,50 per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdag en de volgende morgen 06.00 uur.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 21 Jubileumuitkering

1. Aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever
wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.
2. Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever
wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
3. Voor werknemers met een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst of bepaald werk,
geldt de in sub a en b van dit lid genoemde uitkeringen naar rato.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 22 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van dit dienstverband. De werknemer met een deeltijd dienstverband heeft recht op een aantal vakantiedagen of een evenredigheid daarvan naar rato van de omvang van zijn dienstverband en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat desbetreffende jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar heeft recht op extra vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:

- 57 t/m 59 jaar	7,6 uur
- 60 jaar	15,2 uur
- 61 jaar	22,8 uur
- 62 jaar	30,4 uur
- 63 jaar	38,0 uur
- 64 jaar	45,6 uur
5. De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris recht op extra vakantie-uren naar de volgende maatstaf:

- bij 10 jaar	7,6 uur
- bij 20 jaar	15,2 uur
- bij 30 jaar	22,8 uur

De hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen tezamen maximaal 45,6 uren.
6. Vakantie-aanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en na overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
8. De werknemer van wie de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, en de werknemer ten minste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
9. Bij arbeidsongeschiktheid worden slechts vakantie-rechten opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
10. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
11. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 juli en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze CAO toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

12. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren conform artikel 12 lid 3, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
13. Voor gelegenheidswerkers geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.
14. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele vakantiejaar en / of de standaardjaarenorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.
15. Indien met werknemer is overeengekomen bovengenoemde rechten middels het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw te voldoen, wordt verwezen naar artikel 23.

Artikel 23 Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"

Dit artikel vervalt per 1-1-2006

1. Er bestaat een Vacantiefonds voor den Landbouw. Dit fonds heeft als doel ter zake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkering te verstrekken.
2. De werkgever is gehouden aan de in lid 3 genoemde werknemers bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 28 bedoelde betalingsverplichtingen in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid vakantiecheques te verstrekken. Voor de in lid 3 genoemde werknemers vervalt de betaling direct aan de werknemer zoals die voor de in lid 1 genoemde onderdelen uit deze cao voortvloeit.
3. Het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw is van toepassing op:
 - werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk,
 - werknemers met een deeltijd dienstverband en een wisselend arbeidspatroon.
4. De waarden van de te verstrekken vakantiecheques is voor alle leeftijdsgroepen en functiegroepen gelijk aan 24,5% van het feitelijke loon inclusief het loon over meeruren, met uitzondering van het loon en de toeslag over overuren.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt afronding op hele euros plaats: minder dan 50 eurocent naar beneden en 50 eurocent en meer naar boven.
6. Voor zover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het in lid 5 bedoelde loon, moeten hogere vakantiecheques worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit feitelijke loon overeenkomstig de berekeningswijze in dit artikel.
7. De krachtens dit artikel te verstrekken vakantiecheques zijn steeds evenredig aan het aantal loondagen in de betreffende betalingsperiode. Wanneer geen aanspraak bestaat op loon dan bestaat ook geen aanspraak op vakantiecheques.
8. In de volgende gevallen wordt in plaats van vakantiecheques het bij die groep vermelde percentage over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - a. Bij arbeidsvoorzieningsprojecten die door partijen bij deze CAO zijn overeengekomen, dient er vooraf tussen partijen besproken te zijn en overeenstemming te zijn, of afgeweken wordt van het vakantiechequessysteem en aan werknemers in het desbetreffende project 24,5% over het rechtens geldende loon betaald wordt.
 - b. Aan degenen voor wie premievrijstelling voor de werknemersverzekeringen bestaat op grond van de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid (PMA) of aan de in artikel 9 genoemde gelegenheidswerkers, wordt in plaats van

vakantiecheques 20% over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

9. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het derde lid genoemde Fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
10. a. Voor ondernemingen met 10 of meer werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan het in dit artikel vermelde vakantierechtenbeheerssysteem(vakantiebonnensysteem) buiten toepassing laten.
 - b. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan of met de individuele werknemer het in dit artikel vermelde vakantierechtenbeheerssysteem (vakantiebonnensysteem) buiten toepassing laten.

Artikel 24 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de artikelen 627 en 629b BW, dan wel na invoering van de Wet Arbeid en Zorg, van het bepaalde in artikel 627 BW en artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen, en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

- i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
4. Calamiteitenverlof.
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 25 Vakonderwijs

1. Onverminderd wettelijke bepalingen hebben werknemers per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas) erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening werkgever komt en de cursuskosten ten laste komen van dit fonds.
2. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Educatief verlof
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze CAO dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos) is erkend.
4. Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.
5. Zie Bijlage XI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid .

Artikel 26 Prepensioeneringsverlof

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensioering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in Zicht", dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos) is erkend.

2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 22 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 22 lid 4 en de verlofdagen bedoeld onder 1. mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder 1. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage XI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 27 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbo-dienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbo-dienst.
2. Ziekmelding.
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9.00 's morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp invoeren.
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven.
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbo-dienst beschikbaar te houden.
5. Verblijf in het buitenland.
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbo-dienst kan inwinnen.
 - 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 daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Hervatten bij herstel.
 - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
 - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbo-dienst hem hiertoe in staat acht.
 - c. Indien de werknemer op advies van de Arbo-dienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 28 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage VIa geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen

volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage VIa leden 1 en 2 wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 6.

8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31-12-2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIa.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-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 vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
13. Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid. Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte CAO afgesloten (CAO-Sazas). Zie bijlage VI.

Artikel 28a Verzuimbegeleiding

De werknemer heeft tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet verbetering Poortwachter.

Artikel 28b Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor de sector Dierhouderij. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 29 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 28 en artikel 28a bedoelde rechten niet:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring binnen de kaders van de wet medische keuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften conform art.27;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 30 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
vanaf 35 t/m 44 jaar: een maal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar: een maal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met, blootgesteld worden aan dan wel in aanraking komen met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende arbodienst.

Hoofdstuk 8 Overlijdensuitkering, pensioen en vut

Artikel 31 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

Artikel 32 Pensioen

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Partijen hebben in 2005 nieuwe afspraken over de pensioenregeling gemaakt. Voor 55-plussers komt er een overgangsregeling, met een staffel naar 62 jaar. Voor mensen van 40 tot en met 55 jaar geldt een uittreedleeftijd van 62 jaar. (zie bijlage VII).
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 33 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers. Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage VIII voor nadere informatie over de CAO-SUWAS I.

Artikel 33a BPL Plus Pensioen

Er bestaat een BPL-Plus pensioenregeling, die de werknemer de mogelijkheid biedt het pensioen op individuele basis aan te vullen. Zie Bijlage IX.

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 34 Sociale fondsen

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland-Arbeidsmarktbeleid (CAO-Colland).

Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren.

Zie bijlage XI met nadere informatie over de CAO Colland.

Artikel 35 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemerspartijen zijn bevoegd in ondernemingen met vijf of meer werknemers en tenminste vijf voltijds arbeidsplaatsen, voor zover niet reeds een ondernemingsraad of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging is gevormd, in overleg met de betrokken werknemers uit hun midden een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon terzake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.

Artikel 36 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens het uitzendbureau.
4. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.

Artikel 37 Aanvulling bij werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer - wanneer geen werktijdverkorting was toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Hoofdstuk 10 Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd

Artikel 38 Beroep tegen CAO-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van CAO-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze CAO. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze CAO overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke CAO hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie dierhouderij, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 39 Dispensatie

1. Indien er voldoende reden is naar het oordeel van werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, kan er ontheffing verleend worden van één of meer bepalingen van deze CAO.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan, indien deze in de onderneming aanwezig is.
3. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via de werkgeversorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via de werknemersorganisaties.

Artikel 40 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het tijdvak van deze CAO zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze CAO, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze CAO hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatsten zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.

Artikel 41 Bepalingen in strijd met deze CAO

Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst, die ten nadele van de werknemer van deze CAO afwijken zijn nietig.

Artikel 42 Beëindiging van de CAO

Deze CAO loopt van 1 april 2005 tot en met 30 juni 2007, en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector.

- **OPEN TEELTEN**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.

Onder open teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten die niet permanent onder glas of plastic bedekt zijn, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic bedekt plaatsvindt.

- **GLASTUINBOUW**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.

Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt, en de boomkwekerij onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of gedeeltelijk in de open lucht plaatsvinden.

- **DIERHOUDERIJ**

Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij worden besteed.

- **PADDESTOELENTEELT**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddestoelen en / of de aaneensluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddestoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost, worden besteed.

- **BLOEMBOLLENGROOTHANDEL**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed.

Voor de bovengenoemde werkingssferen geldt het volgende. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatig loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming worden besteed.

BIJLAGE II bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan.

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste 50 personen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplichting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2).

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen”.

Art. 35d lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen”.

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

BIJLAGE III bij artikel 6 lid 5 onderdeel B.

Tekst van artikel 672 leden 2 en 3 BW:

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 jaar 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.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand."

BIJLAGE IV bij artikel 14 inzake functiebeschrijvingen

Functie-Groep	Ondersteuning	Landbouw (Akkerbouw en Veehouderij)
A		
B1	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	B Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02) Kuikenenter (04.03)
B2		
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Medewerker broederij (04.04) Assistent agrarisch medewerker (04.05) Assistent dierenverzorger (04.06)
D	Vorkheftruck-chauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Agrarisch medewerker (04.07) Voorwerker broederij (04.08) Productiemedewerker pelsdierhouderij (04.09)
E	Administratief medewerkster (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Dierenverzorger (04.10) Agrarisch medewerker melkveehouderij (04.11)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Allround agrarisch medewerker (04.12) Allround dierenverzorger (04.13) Allround agrarisch medewerker melkveehouderij (04.14)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	

Voor adressen van CAO-partijen: zie bijlage XIX

Overige adressen:

Beroepscommissie functiewaardering
per adres: Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid
Postbus 28
2700 AG ZOETERMEER
Telefoonnummer 079-36 37 222
Faxnummer: 079- 36 37 247

BIJLAGE V bij artikel 16

A. Toelichting bij berekening lonen CAO-dierhouderij per 1 januari 2006, 1 juli 2006 en 1 april 2007

Toelichting berekeningswijze en afrondingen.

1. De lonen worden berekend door de weeklonen opgenomen in tabel (22t/m64 jaar), welke van kracht is tot de ingangsdatum van de verhoging, te verhogen met de loonsverhoging.
2. De weeklonen worden afgerond op 5 eurocent
3. De uurlonen worden gevonden door het weekloon te delen door 38 en worden afgerond op twee decimalen
4. De maandlonen worden gevonden door het afgeronde weekloon te vermenigvuldigen met de factor 52,2/12 en afgerond op 10 eurocent.
5. De weeklonen voor jeugdigen worden afgeleid van het niet afgeronde 1^e functieloon van desbetreffende loongroep. Afronding vindt op dezelfde wijze plaats als hiervoor beschreven onder punten 3,4 en 5.

Voor de jeugdlonen (15 t/m 21 jaar) gelden volgende percentages van het loon met 1 functiejaar:

- 15 jaar: 40%; 16 jaar: 45%; 17 jaar: 50%; 18 jaar: 60%;
- 19 jaar: 70%; 20 jaar: 80%; 21 jaar: 90%.

6. Over de weekloonbedragen zijn de volgende loonsverhogingen toegepast:
 - per 1 januari 2006: 1,5%.
 - per 1 juli 2006: 1,25%
 - per 1 april 2007: 0,5%Afronding weeklonen op 5 eurocenten.
7. Vakantiechequewaarden: 24,5% over weeklonen; afronding op hele euro's.
8. Minima en maxima in vloeren per procent verhoging zijn vervallen.

B. Lonen per 1-1-2006 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2003 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Uurlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 3,43	€ 3,69	€ 4,17
16 jaar	€ 3,86	€ 4,15	€ 4,69
17 jaar	€ 4,29	€ 4,62	€ 5,21
18 jaar	€ 5,15	€ 5,54	€ 6,26
19 jaar	€ 6,01	€ 6,46	€ 7,30
20 jaar	€ 6,87	€ 7,39	€ 8,34
21 jaar	€ 7,72	€ 8,31	€ 9,39
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 8,58	€ 9,23	€ 10,43
2e functiejaar	€ 8,99	€ 9,57	€ 10,74
3e functiejaar	€ 9,39	€ 9,92	€ 11,04
4e functiejaar	€ 9,79	€ 10,26	€ 11,35
5e functiejaar	€ 10,20	€ 10,60	€ 11,66
6e functiejaar	€ 10,60	€ 10,94	€ 11,97

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 4,31	€ 4,44	€ 4,79
16 jaar	€ 4,85	€ 5,00	€ 5,38
17 jaar	€ 5,38	€ 5,56	€ 5,98
18 jaar	€ 6,46	€ 6,67	€ 7,18
19 jaar	€ 7,54	€ 7,78	€ 8,38
20 jaar	€ 8,62	€ 8,89	€ 9,57
21 jaar	€ 9,69	€ 10,00	€ 10,77
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 10,77	€ 11,11	€ 11,97
2e functiejaar	€ 11,08	€ 11,42	€ 12,31
3e functiejaar	€ 11,39	€ 11,73	€ 12,65
4e functiejaar	€ 11,69	€ 12,03	€ 12,99
5e functiejaar	€ 12,00	€ 12,34	€ 13,34
6e functiejaar	€ 12,31	€ 12,65	€ 13,68

Weeklonen			
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 130,45	€ 140,30	€ 158,50
16 jaar	€ 146,75	€ 157,85	€ 178,30
17 jaar	€ 163,05	€ 175,40	€ 198,15
18 jaar	€ 195,65	€ 210,45	€ 237,75
19 jaar	€ 228,30	€ 245,55	€ 277,40
20 jaar	€ 260,90	€ 280,65	€ 317,00
21 jaar	€ 293,50	€ 315,70	€ 356,65
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 326,10	€ 350,80	€ 396,25
2e functiejaar	€ 341,45	€ 363,80	€ 408,00
3e functiejaar	€ 356,75	€ 376,80	€ 419,65
4e functiejaar	€ 372,10	€ 389,70	€ 431,40
5e functiejaar	€ 387,45	€ 402,75	€ 443,05
6e functiejaar	€ 402,75	€ 415,75	€ 454,70

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>
15 jaar	€ 163,70	€ 168,90	€ 181,90
16 jaar	€ 184,15	€ 190,05	€ 204,60
17 jaar	€ 204,60	€ 211,15	€ 227,35
18 jaar	€ 245,55	€ 253,35	€ 272,85
19 jaar	€ 286,45	€ 295,60	€ 318,30
20 jaar	€ 327,40	€ 337,85	€ 363,80
21 jaar	€ 368,30	€ 380,05	€ 409,25
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 409,25	€ 422,30	€ 454,70
2e functiejaar	€ 420,95	€ 433,95	€ 467,75
3e functiejaar	€ 432,65	€ 445,70	€ 480,70
4e functiejaar	€ 444,30	€ 457,30	€ 493,75
5e functiejaar	€ 456,10	€ 469,10	€ 506,80
6e functiejaar	€ 467,75	€ 480,75	€ 519,70

Maandlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 567,50	€ 610,30	€ 689,50
16 jaar	€ 638,40	€ 686,60	€ 775,60
17 jaar	€ 709,30	€ 763,00	€ 862,00
18 jaar	€ 851,10	€ 915,50	€ 1.034,20
19 jaar	€ 993,10	€ 1.068,10	€ 1.206,70
20 jaar	€ 1.134,90	€ 1.220,80	€ 1.379,00
21 jaar	€ 1.276,70	€ 1.373,30	€ 1.551,40
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.418,50	€ 1.526,00	€ 1.723,70
2e functiejaar	€ 1.485,30	€ 1.582,50	€ 1.774,80
3e functiejaar	€ 1.551,90	€ 1.639,10	€ 1.825,50
4e functiejaar	€ 1.618,60	€ 1.695,20	€ 1.876,60
5e functiejaar	€ 1.685,40	€ 1.752,00	€ 1.927,30
6e functiejaar	€ 1.752,00	€ 1.808,50	€ 1.977,90

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 712,10	€ 734,70	€ 791,30
16 jaar	€ 801,10	€ 826,70	€ 890,00
17 jaar	€ 890,00	€ 918,50	€ 989,00
18 jaar	€ 1.068,10	€ 1.102,10	€ 1.186,90
19 jaar	€ 1.246,10	€ 1.285,90	€ 1.384,60
20 jaar	€ 1.424,20	€ 1.469,60	€ 1.582,50
21 jaar	€ 1.602,10	€ 1.653,20	€ 1.780,20
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.780,20	€ 1.837,00	€ 1.977,90
2e functiejaar	€ 1.831,10	€ 1.887,70	€ 2.034,70
3e functiejaar	€ 1.882,00	€ 1.938,80	€ 2.091,00
4e functiejaar	€ 1.932,70	€ 1.989,30	€ 2.147,80
5e functiejaar	€ 1.984,00	€ 2.040,60	€ 2.204,60
6e functiejaar	€ 2.034,70	€ 2.091,30	€ 2.260,70

C. Lonen per 1-7-2006 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 1,25%.

Uurlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 3,48	€ 3,74	€ 4,22
16 jaar	€ 3,91	€ 4,21	€ 4,75
17 jaar	€ 4,34	€ 4,67	€ 5,28
18 jaar	€ 5,21	€ 5,61	€ 6,33
19 jaar	€ 6,08	€ 6,54	€ 7,39
20 jaar	€ 6,95	€ 7,48	€ 8,45
21 jaar	€ 7,82	€ 8,41	€ 9,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 8,69	€ 9,35	€ 10,56
2e functiejaar	€ 9,10	€ 9,69	€ 10,87
3e functiejaar	€ 9,51	€ 10,04	€ 11,18
4e functiejaar	€ 9,91	€ 10,38	€ 11,49
5e functiejaar	€ 10,32	€ 10,73	€ 11,81
6e functiejaar	€ 10,73	€ 11,08	€ 12,12
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 4,36	€ 4,50	€ 4,85
16 jaar	€ 4,91	€ 5,06	€ 5,45
17 jaar	€ 5,45	€ 5,63	€ 6,06
18 jaar	€ 6,54	€ 6,75	€ 7,27
19 jaar	€ 7,63	€ 7,88	€ 8,48
20 jaar	€ 8,72	€ 9,00	€ 9,69
21 jaar	€ 9,81	€ 10,13	€ 10,90
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 10,90	€ 11,25	€ 12,12
2e functiejaar	€ 11,22	€ 11,56	€ 12,46
3e functiejaar	€ 11,53	€ 11,88	€ 12,81
4e functiejaar	€ 11,84	€ 12,18	€ 13,16
5e functiejaar	€ 12,15	€ 12,50	€ 13,50
6e functiejaar	€ 12,46	€ 12,81	€ 13,85

Weeklonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 132,05	€ 142,05	€ 160,50
16 jaar	€ 148,60	€ 159,85	€ 180,55
17 jaar	€ 165,10	€ 177,60	€ 200,60
18 jaar	€ 198,10	€ 213,10	€ 240,70
19 jaar	€ 231,10	€ 248,65	€ 280,85
20 jaar	€ 264,15	€ 284,15	€ 320,95
21 jaar	€ 297,15	€ 319,65	€ 361,10
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 330,20	€ 355,20	€ 401,20
2e functiejaar	€ 345,70	€ 368,35	€ 413,10
3e functiejaar	€ 361,20	€ 381,50	€ 424,90
4e functiejaar	€ 376,75	€ 394,55	€ 436,80
5e functiejaar	€ 392,30	€ 407,80	€ 448,60
6e functiejaar	€ 407,80	€ 420,95	€ 460,40
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 165,75	€ 171,05	€ 184,15
16 jaar	€ 186,45	€ 192,40	€ 207,15
17 jaar	€ 207,20	€ 213,80	€ 230,20
18 jaar	€ 248,60	€ 256,55	€ 276,25
19 jaar	€ 290,05	€ 299,30	€ 322,25
20 jaar	€ 331,50	€ 342,05	€ 368,30
21 jaar	€ 372,95	€ 384,80	€ 414,35
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 414,35	€ 427,60	€ 460,40
2e functiejaar	€ 426,20	€ 439,35	€ 473,60
3e functiejaar	€ 438,05	€ 451,25	€ 486,70
4e functiejaar	€ 449,85	€ 463,00	€ 499,90
5e functiejaar	€ 461,80	€ 474,95	€ 513,15
6e functiejaar	€ 473,60	€ 486,75	€ 526,20

Maandlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 574,40	€ 617,90	€ 698,20
16 jaar	€ 646,40	€ 695,30	€ 785,40
17 jaar	€ 718,20	€ 772,60	€ 872,60
18 jaar	€ 861,70	€ 927,00	€ 1.047,00
19 jaar	€ 1.005,30	€ 1.081,60	€ 1.221,70
20 jaar	€ 1.149,10	€ 1.236,10	€ 1.396,10
21 jaar	€ 1.292,60	€ 1.390,50	€ 1.570,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.436,40	€ 1.545,10	€ 1.745,20
2e functiejaar	€ 1.503,80	€ 1.602,30	€ 1.797,00
3e functiejaar	€ 1.571,20	€ 1.659,50	€ 1.848,30
4e functiejaar	€ 1.638,90	€ 1.716,30	€ 1.900,10
5e functiejaar	€ 1.706,50	€ 1.773,90	€ 1.951,40
6e functiejaar	€ 1.773,90	€ 1.831,10	€ 2.002,70
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 721,00	€ 744,10	€ 801,10
16 jaar	€ 811,10	€ 836,90	€ 901,10
17 jaar	€ 901,30	€ 930,00	€ 1.001,40
18 jaar	€ 1.081,40	€ 1.116,00	€ 1.201,70
19 jaar	€ 1.261,70	€ 1.302,00	€ 1.401,80
20 jaar	€ 1.442,00	€ 1.487,90	€ 1.602,10
21 jaar	€ 1.622,30	€ 1.673,90	€ 1.802,40
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.802,40	€ 1.860,10	€ 2.002,70
2e functiejaar	€ 1.854,00	€ 1.911,20	€ 2.060,20
3e functiejaar	€ 1.905,50	€ 1.962,90	€ 2.117,10
4e functiejaar	€ 1.956,80	€ 2.014,10	€ 2.174,60
5e functiejaar	€ 2.008,80	€ 2.066,00	€ 2.232,20
6e functiejaar	€ 2.060,20	€ 2.117,40	€ 2.289,00

D. Lonen per 1-4-2007 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2006 een initiële verhoging berekend van 0,5%.

Uurlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 3,49	€ 3,76	€ 4,24
16 jaar	€ 3,93	€ 4,23	€ 4,78
17 jaar	€ 4,37	€ 4,70	€ 5,31
18 jaar	€ 5,24	€ 5,64	€ 6,37
19 jaar	€ 6,11	€ 6,58	€ 7,43
20 jaar	€ 6,99	€ 7,52	€ 8,49
21 jaar	€ 7,86	€ 8,46	€ 9,55
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 8,73	€ 9,39	€ 10,61
2e functiejaar	€ 9,14	€ 9,74	€ 10,93
3e functiejaar	€ 9,55	€ 10,09	€ 11,24
4e functiejaar	€ 9,96	€ 10,43	€ 11,55
5e functiejaar	€ 10,38	€ 10,79	€ 11,86
6e functiejaar	€ 10,79	€ 11,13	€ 12,18
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 4,38	€ 4,52	€ 4,87
16 jaar	€ 4,93	€ 5,09	€ 5,48
17 jaar	€ 5,48	€ 5,65	€ 6,09
18 jaar	€ 6,58	€ 6,79	€ 7,31
19 jaar	€ 7,67	€ 7,92	€ 8,52
20 jaar	€ 8,77	€ 9,05	€ 9,74
21 jaar	€ 9,86	€ 10,18	€ 10,96
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 10,96	€ 11,31	€ 12,18
2e functiejaar	€ 11,27	€ 11,62	€ 12,53
3e functiejaar	€ 11,59	€ 11,93	€ 12,87
4e functiejaar	€ 11,90	€ 12,24	€ 13,22
5e functiejaar	€ 12,21	€ 12,56	€ 13,57
6e functiejaar	€ 12,53	€ 12,87	€ 13,92

Weeklonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 132,75	€ 142,80	€ 161,30
16 jaar	€ 149,35	€ 160,65	€ 181,45
17 jaar	€ 165,95	€ 178,50	€ 201,60
18 jaar	€ 199,10	€ 214,20	€ 241,90
19 jaar	€ 232,30	€ 249,90	€ 282,25
20 jaar	€ 265,50	€ 285,60	€ 322,55
21 jaar	€ 298,65	€ 321,30	€ 362,90
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 331,85	€ 357,00	€ 403,20
2e functiejaar	€ 347,45	€ 370,20	€ 415,15
3e functiejaar	€ 363,00	€ 383,40	€ 427,00
4e functiejaar	€ 378,65	€ 396,50	€ 439,00
5e functiejaar	€ 394,25	€ 409,85	€ 450,85
6e functiejaar	€ 409,85	€ 423,05	€ 462,70
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 166,55	€ 171,90	€ 185,10
16 jaar	€ 187,40	€ 193,40	€ 208,20
17 jaar	€ 208,20	€ 214,85	€ 231,35
18 jaar	€ 249,85	€ 257,85	€ 277,60
19 jaar	€ 291,50	€ 300,80	€ 323,90
20 jaar	€ 333,15	€ 343,80	€ 370,15
21 jaar	€ 374,80	€ 386,75	€ 416,45
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 416,40	€ 429,75	€ 462,70
2e functiejaar	€ 428,35	€ 441,55	€ 475,95
3e functiejaar	€ 440,25	€ 453,50	€ 489,15
4e functiejaar	€ 452,10	€ 465,30	€ 502,40
5e functiejaar	€ 464,10	€ 477,30	€ 515,70
6e functiejaar	€ 475,95	€ 489,20	€ 528,85

Maandlonen			
Leeftijd	Groep B	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 577,50	€ 621,20	€ 701,70
16 jaar	€ 649,70	€ 698,80	€ 789,30
17 jaar	€ 721,90	€ 776,50	€ 877,00
18 jaar	€ 866,10	€ 931,80	€ 1.052,30
19 jaar	€ 1.010,50	€ 1.087,10	€ 1.227,80
20 jaar	€ 1.154,90	€ 1.242,40	€ 1.403,10
21 jaar	€ 1.299,10	€ 1.397,70	€ 1.578,60
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.443,50	€ 1.553,00	€ 1.753,90
2e functiejaar	€ 1.511,40	€ 1.610,40	€ 1.805,90
3e functiejaar	€ 1.579,10	€ 1.667,80	€ 1.857,50
4e functiejaar	€ 1.647,10	€ 1.724,80	€ 1.909,70
5e functiejaar	€ 1.715,00	€ 1.782,80	€ 1.961,20
6e functiejaar	€ 1.782,80	€ 1.840,30	€ 2.012,70
Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G
15 jaar	€ 724,50	€ 747,80	€ 805,20
16 jaar	€ 815,20	€ 841,30	€ 905,70
17 jaar	€ 905,70	€ 934,60	€ 1.006,40
18 jaar	€ 1.086,80	€ 1.121,60	€ 1.207,60
19 jaar	€ 1.268,00	€ 1.308,50	€ 1.409,00
20 jaar	€ 1.449,20	€ 1.495,50	€ 1.610,20
21 jaar	€ 1.630,40	€ 1.682,40	€ 1.811,60
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.811,30	€ 1.869,40	€ 2.012,70
2e functiejaar	€ 1.863,30	€ 1.920,70	€ 2.070,40
3e functiejaar	€ 1.915,10	€ 1.972,70	€ 2.127,80
4e functiejaar	€ 1.966,60	€ 2.024,10	€ 2.185,40
5e functiejaar	€ 2.018,80	€ 2.076,30	€ 2.243,30
6e functiejaar	€ 2.070,40	€ 2.128,00	€ 2.300,50

E. Wettelijk minimumloon

Als gevolg van het besluit van het kabinet is het wettelijk minimumloon in 2005 bevroren. Bedragen hierna vermeld zijn onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

Zie artikel 14 lid 2 en artikel 16 lid 1

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per week	per maand
1 januari 2005	€ 291,90	€ 1.264,80
1 januari 2006	€ 293,70	€ 1.272,60
1 juli 2006	€ 296,45	€ 1.284,60

Wettelijke jeugdloonpercentages

Leeftijd	% van het minimumloon
22 jaar	85%
21 jaar	72,5%
20 jaar	61,5%
19 jaar	52,5%
18 jaar	45,5%
17 jaar	39,5%
16 jaar	34,5%
15 jaar	30%

BIJLAGE VI bij artikel 28; collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)

Diverse werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de mogelijkheid geschapen om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim af te dekken door deelname aan de Onderlinge Waarborg Maatschappij SAZAS. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke CAO die niet voor algemeen verbindend verklaring wordt aangeboden. Werkgevers die bij de OWM SAZAS zijn aangesloten betalen premie aan de OWM.

Werkgevers ontvangen uitkeringen van de OWM SAZAS bij arbeidsongeschiktheid van werknemers en kunnen hiermee de risico's van de verplichtingen van de wet en deze CAO Dierhouderij tot doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid afdekken.

Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS, dan kunnen werknemers bij de OWM SAZAS zich verzekeren voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA hiaat betalen werknemers een werknemerspremie. Voor de premies en meer informatie zie: www.colland.nl - optie verzekeren.

Telefoonnummers van de vestigingen van SAZAS: 0900-165 65 65.

BIJLAGE Vla Behorend bij artikel 28; overgangsbepalingen

De overgangsbepalingen gelden voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (met uitsluiting van de werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid is beëindigd) in de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005.

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het eerste jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - d. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

Voor de vaststelling van de hoogte van het uitkeringsloon genoemd in de hierna genoemde sub leden a en b van dit lid wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door UWV en waarbij in de toekomst rekening wordt gehouden met de nog in te voeren Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis), rekening houdend met de nog te maken of gemaakte afspraken door de sociale partners in de agrarische sector.

 - a. In aansluiting op de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wordt over de dagen waarover de werknemer een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA- uitkering) ontvangt krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) deze uitkering als volgt aangevuld:
 - gedurende het eerste WIA jaar tot 100% van het vastgestelde uitkeringsloon.
 - gedurende het tweede WIA jaar tot 90 % van het vastgestelde uitkeringsloon.
 - b. Voor de werknemer die is ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% of tussen de 80% en 100% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering krachtens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ontvangt, een aanvulling vastgesteld, op basis van een gedeelte van het naar tijdruimte vastgestelde uitkeringsloon als volgt:

Arbeidsongeschiktheid van	Aanvulling tijdens het eerste WIA-jaar	Aanvulling tijdens het tweede WIA-jaar
35-55%	tot 100% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon
80-100%(niet duurzaam)	tot 100% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 28 lid 7.

BIJLAGE VII bij artikel 32 Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)

De nieuwe BPL Pensioenregeling per 1-1-2007

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Aan mededelingen opgenomen in deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

LTO Nederland, CUMELA Nederland (loonwerksector), VHG (hoveniers), FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond hebben in 2005 afspraken gemaakt over de invulling van een nieuwe pensioenregeling. De afspraken vormen de basis voor 34 verschillende CAO's in de groene sectoren. Voor LTO Nederland gaat het om vier CAO's: voor de glastuinbouw, dierhouderij, open teelten en paddenstoelenteelt. De nu gemaakte afspraken komen voort uit de kabinetsplannen voor VUT, vroegpensioen en levensloop. Vanaf 1 januari 2006 vervallen de fiscale faciliteiten voor de bestaande VUT en de vroegpensioenregelingen. Voor werknemers die op 1 januari 2005 minimaal 55 jaar waren, mogen nog fiscaal ondersteunde overgangmaatregelen worden getroffen.

Tegelijkertijd is de fiscale ruimte voor het ouderdomspensioen verruimd. Een en ander leidt noodzakelijkerwijs tot een andere vormgeving van de regelingen en tot een verhoging van de uittreedleeftijd.

Met pensioen

De huidige VUT/vroegpensioenregeling kent voor de werknemers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen, een VUT/pensioenleeftijd van 60 jaar. Vanaf 1 januari 2007 zal de regeling veranderd worden. Iedere werknemer spaart net als nu vanaf 21 jaar voor zijn of haar ouderdomspensioen. Door de franchise in de pensioenregeling te verlagen bouwt de werknemer een hoger pensioen of groter pensioenkapitaal op. In de nieuwe regeling is het mogelijk om een deel van dit pensioenkapitaal te gebruiken om eerder met pensioen te gaan. De deelnemer die vanaf 21 jaar heeft deelgenomen aan de regeling heeft de mogelijkheid om de uittreedleeftijd te vervroegen van 65 naar in principe 62 jaar. Let wel, de werknemer kan ook gewoon doorwerken tot 65-jarige leeftijd. De keuze is aan hem of haar. Werknemers zonder volledige pensioenopbouw, bijvoorbeeld als gevolg van een periode van werkloosheid of een echtscheiding zullen tegen het einde van de loopbaan over minder pensioenkapitaal beschikken. Zij kunnen doorwerken of met een lagere uitkering en/of een korte periode van vervroegd pensioen genoegen nemen.

De overgangsregeling

Voor mensen die geboren zijn tussen 1 januari 1950 en 31 december 1965 geldt een overgangsregeling.

De deelnemer kan extra pensioen inkopen en kan hierdoor eerder uittreden.

Wel moet de deelnemer voldoen aan het nog te bepalen aantal deelnemingsjaren.

Verder geldt dat hij:

- tot de uittreedleeftijd in dienst is van een bij BPL aangesloten bedrijf
- op 31 december 2006 deelneemt aan de oude regeling
- vanaf 1 januari 2007 deelneemt aan de nieuwe regeling.

Uitruilmogelijkheid

Er wordt de mogelijkheid geboden om op 65- jarige leeftijd de gespaarde bedragen van het nabestaandenpensioen uit te ruilen voor een verhoging van het ouderdompensioen.

BIJLAGE VIII bij artikel 33 vervroegde uittreding (vervalt per 1-1-2007)

Vervroegde Uittreding

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte CAO geregeld.

De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I).

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

In de agrarische sectoren zijn in 2005 nieuwe afspraken rond pensioen gemaakt. Zie ook bijlage VII.

De VUT regeling wordt afgebouwd en het prepensioen BPL Flex wordt met ingang van 1-1-2007 stopgezet. Werknemers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar kunnen geen gebruik meer maken van de SUWAS-regeling.

De opgebouwde prepensioenrechten kunnen worden aangewend voor een eerdere pensionering danwel verhoging van het ouderdoms pensioen. Voor werknemer die op 1 januari 2005 ouder zijn dan 55 jaar geldt voor de VUT een overgangsregeling.

In deze overgangsregeling wordt de uittreedleeftijd stapsgewijs verhoogd naar 62 jaar. Dit vindt plaats volgens navolgende staffel:

Werknemers die geboren zijn in het jaar 1946, kunnen op 60 jarige leeftijd uittreden. Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1947 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 60,5.

Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1948 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 61.

Voor werknemers die geboren zijn in het jaar 1949 geldt een (richt)uittreedleeftijd van 61,5.

Vanaf 1 januari 2006 is er sprake van een besloten groep. Dit wil zeggen dat werknemers al voor 1 januari 2006 onder de SUWAS-regeling moesten vallen, om nog aanspraak te kunnen maken op een SUWAS-uitkering.

Van de regeling kunnen gebruik maken, werknemers die de uittreedleeftijd leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, mits zij voorafgaande aan de dag met ingang waarvan gebruik wordt gemaakt van deze regeling:

1e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband gewerkt hebben,

en

2e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een werkgever in een van de agrarische sectoren, onder een CAO of andere arbeidsvoorwaardenregeling waarvan de statuten van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren deel uitmaken.

Voor de 260 weken (in de 10 voorafgaande kalenderjaren) of 26 weken (in het laatste voorafgaande kalenderjaar) tellen perioden waarover een arbeidsongeschiktheids-uitkering is verstrekt en perioden gedurende het laatste voorafgaande kalenderjaar

waarin WW-uitkering is genoten mee, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van een dienstverband zoals hierboven bedoeld.

Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1947 kunnen voor een periode van maximaal vier aaneengesloten kalenderjaren een uitkering ontvangen. De uitkering is afgeleid van het gemiddelde inkomen in het derde kalenderjaar voorafgaand aan de vervroegde uittreding. De uitkering is 80% van het voorheen verdiende brutoloon, met dien verstande dat de uitkering netto minstens gelijk is aan het voor de deelnemer op de dag van de uitkering geldende netto-bedrag van het wettelijk minimumloon. Bovendien wordt een vakantietoeslag gegeven, zoals deze voor werknemers in de agrarische sector geldt.

De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-I voortgezet.

Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van deeltijdvut. Dit geldt alleen voor de categorie werknemers die na 1-1-2007 nog gebruik kunnen maken van de VUT-regeling.

De aanvullende voorwaarden waar de werknemer aan moet voldoen, zijn o.a.:

De werknemer moet een part-time dienstverband aangaan met de huidige of een andere werkgever;

De werkgever moet bij SUWAS zijn aangesloten.

De arbeidsovereenkomst moet voor 50% op jaarbasis zijn aangegaan. Dit wil zeggen dat er gedurende het jaar op drukke momenten meer gewerkt kan worden en op stille momenten minder.

Bij de aanvraag moet een kopie van deze arbeidsovereenkomst meegestuurd worden.

De werknemer mag van werkgever veranderen, mits de nieuwe werkgever ook is aangesloten bij SUWAS.

Aan het eind van het kalenderjaar moet de werknemer een overzicht verstrekken van de werkzaamheden en verdiensten. Het teveel verdiende wordt of teruggevorderd of verrekend met de toekomstige VUT-uitkering.

Spaarvut

Binnen de Suwas-regeling is per 1-1-2006 de zogenaamde spaar-vut ingevoerd.

Met de invoering van de spaar-VUT wordt het voor deelnemers mogelijk om de VUT-uitkering uit te stellen. Door langer te blijven werken kan men de VUT-uitkering 'opsparen' en uiteindelijk een hogere uitkering ontvangen. Overigens is de mate waarin gespaard kan worden door het bestuur van BPL enigszins ingeperkt. Besloten is dat van de herrekende VUT-uitkering nooit meer dan 100% van het laatstverdiende loon aan de deelnemer wordt uitbetaald. Het overige wordt omgezet in ouderdomspensioen, voor zover daarvoor fiscale ruimte is.

Deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw hebben naast de basisregeling diverse mogelijkheden om het pensioen af te stemmen op hun persoonlijke situatie of wensen. Eén daarvan is de BPL Plus Pensioenregeling. Met deze regeling kan men sparen voor een hoger ouderdomspensioen of om eerder met pensioen te gaan. Op 1 juli 2003 heeft het BPL de BPL Plus Pensioenregeling ingevoerd. Deze regeling stelt de deelnemer in de gelegenheid om het pensioen op individuele basis aan te vullen. Deelnemers kunnen zelf kiezen of men aan deze regeling wil deelnemen.

Voorwaarde voor deze wijze van pensioensparen is dat het bedrag dat wordt gespaard in het kader van de regeling alleen kan worden gebruikt voor aankoop van pensioen. De deelnemer kan dus niet tussentijds over dit kapitaal beschikken.

Bij het bereiken van de uittreedleeftijd heeft de werknemer de keuze om het opgebouwde pensioenspaarkapitaal (dat is het gespaarde bedrag plus het rendement) uit te ruilen in pensioenaanspraken.

Om deel te nemen aan de Plus Pensioenregeling moet u werkzaam zijn bij een werkgever die is aangesloten bij het BPL.

Mocht u nog aanvullende vragen hebben of twijfelen of het BPL Plus Pensioen iets voor u is, belt u dan met de afdeling Pensioen- & VUT-administratie van Interpolis Pensioenen: telefoon:0900-1656565

BIJLAGE X bij artikel 34 - SUWAS II - aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, 0900-1656565

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao.
2. Deze stichting heeft ten doel voor oudere werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
3. Ten behoeve van het onder lid 2 geformuleerde doel zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Suwas-II gelijk aan het bedrag ter grootte van 0% (niveau 1 januari 2005) van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.

Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers

De regeling aanvulling WAO-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de cao inzake enkele sociale fondsen (cao-Colland). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (5 eurocent per minuut).

Van de regeling aanvulling WAO kunnen werknemers gebruik maken voor zover:

- zij de 60-jarige leeftijd hebben bereikt;
- nadat de WAO-uitkering gedurende tenminste 2 jaar is verstrekt;
- de aanvang van deze uitkeringsperiode niet eerder ligt dan op de dag van of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- en de uitkering plaatsvindt naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100.

De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de WAO-uitkering en de (netto) aanvulling samen uitkomen op het niveau van de (netto) uitkering bij vervroegde uittreding, indien de bedoelde werknemer hierop recht zou hebben gehad.

De aanvulling wordt niet uitbetaald, indien de werknemer recht heeft op een verlengde Ziektewet-uitkering, dan wel recht heeft op een aanvulling op de WAO-uitkering van de werkgever over het salaris waarover WAO-premie wordt geheven.

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet blijven hiervoor verzekerd. Suwas-II betaalt het werkgeversdeel in de premie.

De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-II voortgezet. Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers

De regeling aanvulling WW-uitkering voor oudere werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de cao inzake enkele sociale fondsen (cao-Colland). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

Werknemers die op of na 55-jarige leeftijd zijn ontslagen vanwege bedrijfsbeëindiging, faillissement, duurzame bedrijfsinkrimping of omstandigheden die hiermee gelijk zijn te stellen, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering bij of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Ingeval de maximale uitkeringsperiode van de WW eerder eindigt dan op 65-jarige leeftijd, ontvangt de werknemer een uitkering-ineens berekend op basis van de periode die daarna nog rest tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

BIJLAGE XI bij artikel 34 Fondsen in relatie tot Colland

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Door alle ontwikkelingen binnen de sector en met name het voortdurend wisselende overheidsbeleid veranderden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers.

Daarnaast maakten de verschillende namen van uitvoerders en fondsen de correspondentie met de individuele werkgever en werknemer er niet overzichtelijker op. Daarom zijn de agrarische en groene sociale fondsen, op initiatief van onder andere VHG, CUMELA Nederland, LTO Nederland, CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten, per 1 januari 2005 ondergebracht in drie logische clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid.

“Colland” is het gezicht van dit samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de onderdelen uit de drie clusters. Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, betreft de CAO-Colland.

Pensioen

Het cluster Pensioen van Colland bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Pensioenregeling en VUT-regeling;
- Individuele spaarregeling;
- Prepensioen (spaarregeling).

Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. Dit cluster bestaat uit het fonds SAZAS, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Volledige loondoorbetaling;
- Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij plaatsing bij andere werkgever;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;

Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, wordt gevormd door Suwas II, Overbruggingsfonds, Vacantiefonds voor den Landbouw, die allemaal zelfstandig functioneren. Ook het fonds ‘Colland Arbeidsmarktbeleid’ valt onder dit cluster, een fusie van BOAr, Hoveniersfonds, Stivos en Stosas. Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing;
- Loonverzuimvergoeding;
- Cursussen;
- Kaderdagen;
- Kinderopvang;
- Vacatureervulling;
- Het maken van CAO-afspraken;
- Risico-inventarisatie bij bedrijven;
- Financiële ondersteuning voor bedrijfsvoorlichting;
- Reservering vakantierechten los personeel;

- Loondoorbetaling tijdens onwerkbaar weer;
- Financiële ondersteuning vakbonden/werkgeversorganisaties;
- Preventieve Arbodienst;
- 55+ fonds.

Loonsom voor heffingen

De jaarlijkse heffing voor Colland, wordt berekend via de heffingsgrondslag die is uitgewerkt in bijlage XII

Meer informatie over deze regelingen zijn te vinden op de website van Colland:
www.colland.nl.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (5 cent per minuut).

Bijlage XII Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 34 en bijlage XI worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. Het BTER-loon is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven. Tot het loon behoren niet:
 - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto

BIJLAGE XIII Wet op de medische keuringen (WMK)

De WMK legt het doen van medische keuringen aan banden. Onder een medische keuring wordt in de wet verstaan:

- schriftelijke gezondheidsvragen
- mondelinge gezondheidsvragen
- een lichamelijk onderzoek

Medische keuringen mogen alléén door een arts worden verricht. Dit betekent dat een sollicitant aan een werkgever of een personeelsfunctionaris niets hoeft te vertellen over zijn of haar gezondheid, tenzij het van belang is voor de functie waarop iemand solliciteert.

Sollicitatieprocedure

Het is de werkgever verboden om in de sollicitatiefase (het sollicitatiegesprek of bij gebruik van sollicitatieformulieren) te vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van de sollicitant.

Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen mogen alleen nog maar worden gedaan voor functies waaraan bijzondere medische eisen worden gesteld. Als het om een dergelijke functie gaat, moet de aanstellingskeuring aan een aantal voorwaarden voldoen:

- de werkgever die een aanstellingskeuring voor een functie wil laten uitvoeren, is verplicht vooraf advies te vragen aan de arbodienst over de inhoud en de rechtmatigheid van de keuring.
- vóórdat een sollicitatieprocedure begint, moeten de medische eisen aan de functie schriftelijk vastliggen; dat geldt ook voor de manier waarop wordt onderzocht of de sollicitant aan die eisen voldoet.
- in de advertentietekst moet vermeld staan dat een aanstellingskeuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.
- sollicitanten moeten aan het begin van de sollicitatieprocedure op de hoogte worden gesteld van de medische eisen die verbonden zijn aan de functie en van het feit dat er een medisch onderzoek zal worden verricht, en op welke wijze dat onderzoek gebeurt.
- een aanstellingskeuring (schriftelijk, mondeling of lichamelijk) gebeurt altijd pas aan het einde van de sollicitatieprocedure, dus wanneer een kandidaat is gekozen die bij medische geschiktheid de functie zal gaan vervullen.
- niemand mag bij derden (huisarts, vroegere werkgever) informeren naar de gezondheid van een sollicitant zonder toestemming van die sollicitant.

In het In het Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen heeft men deze afspraken vast laten leggen.

Het adres voor klachten over aanstellingskeuringen : Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 535, 3500 AM Utrecht, tel. 030 - 2234888.

1. Paardensector

Partijen bij de CAO zullen nader overleg plegen om de volledige paardensector per 1 juli 2007 onder te brengen bij deze CAO.

2. Zichtbaarheid organisaties, organisatiegraad

Partijen hebben afgesproken dat men:

- voorlichting zal geven over de CAO met als doel naleving van de CAO en eventuele knelpunten te achterhalen;
- voorlichting zal geven over de positie van werkgevers- en werknemersorganisaties, waaronder contacten stimuleren op bedrijfsniveau met de organisaties van werkgevers en werknemers met als doel om meer maatwerk in de CAO te brengen en de organisatiegraad van de organisaties te bevorderen.
- de financiering van hiervoor genoemde voorlichting zal plaatsvinden door het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos) gelden.

3. Project populaire versie cao Dierhouderij.

Partijen hebben tijdens de CAO-onderhandelingen de wens geuit om een beter leesbare versie van de CAO Dierhouderij te laten schrijven. Door het schrijven en verspreiden van een meer populaire versie willen sociale partners niet alleen de naleving bevorderen, maar ook de kennis van de arbeidsvoorwaarden in de sector bij zowel werknemers als werkgevers vergroten.

4. Evaluatie Functiegebouw.

Partijen hebben afgesproken om in deze cao periode te kijken of er nieuwe of andere werkzaamheden zijn en of deze nieuwe functies passen binnen het functiegebouw.

5. Mogelijkheden arbeidsvoorzieningsproject.

Partijen zullen de mogelijkheden van een arbeidsvoorzieningsproject onderzoeken, waarbij gezocht wordt naar een vorm van combi-werk voor jongeren en uitkeringsgerechtigden.

6. Employability project.

Partijen hebben besloten een project te starten met als doel om de aanpak van employability, welke gericht is op het personeelsbeleid, in de sector dierhouderij te versterken. Werkgevers dienen hun inzicht te vergroten dat het functioneren van medewerkers een steeds belangrijkere invloed gaat krijgen op een succesvolle bedrijfsvoering en het continueren van het bedrijf. Bepalend zijn de vaardigheden en

kennis van de medewerker en de motivatie om veranderingen aan te pakken.

Werkgevers kunnen medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen.

Aan de medewerkers zal inzicht moeten worden gegeven in de toekomstige veranderingen, die hun functie, werk en bedrijf zullen ondergaan. Ook zij zullen bewust moeten worden dat zij een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkelingen

van henzelf binnen hun functie en het bedrijf. Daarnaast is het van project gericht op perspectief voor medewerkers die (noodgedwongen) moeten veranderen van baan en het aantrekkelijk houden voor werknemers in de sectoren die vallen onder de CAO van de dierhouderij. De kennis en beschikbare middelen via SEP-veehouderij, zullen in dit kader worden benut.

7. Arbeidsmarktfonds.

Partijen hebben besloten om diverse onderzoeken onder te brengen bij het nieuwe arbeidsmarktfonds. Het nieuwe fonds kan initiatieven nemen op het gebied van arbeidsmarktonderzoek e.d..

De sector Dierhouderij zal tijdens het cao overleg instemmen met de initiatieven en bepalen wat met de uitkomsten gedaan zal worden.

8. Openbreekclausules.

Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te kunnen breken, mits zwaar wegende argumenten daarvoor aanwezig zijn zoals:

- arbeidsongeschiktheid wetgeving en betaling-door werkgever
- het verkrijgen van AVV van deze cao.

BIJLAGE XV Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:627 BW

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 7:628 BW

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:629 BW

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur

- uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
 5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor de werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
 9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
 10. Voor toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
 11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 7:629a BW

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige, die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van

- berekening van deze termijnen
- h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
 3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onder k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
 5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
 6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
 7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
 8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 7:668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:670 lid 1 BW

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 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen is ontvangen. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Artikel 7:674 BW

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven

als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 7:678 BW

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, dienst familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een

dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:679 BW

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd, zodanig omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:685 BW

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige reden wordt beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolgd de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam van de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij;
 - b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Centrale organisatie werk en inkomen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
5. Onze Minister kan de Centrale organisatie werk en inkomen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.

6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval de Centrale organisatie werk en inkomen zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
7. De Centrale organisatie werk en inkomen brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
8. De Centrale organisatie werk en inkomen is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.
10. Tegen beslissingen van de Centrale organisatie werk en inkomen inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

BIJLAGE XVI Adressen cao-partijen

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-N) Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Bezuidenhoutseweg 225 2594 AL 's-GRAVENHAGE Internet: www.lto.nl	070-3382700	070-3382710
FNV Bondgenoten Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Klantenservice Internet: www.fnvbondgenoten.nl e-mail : vcutrecht@bg.fnv.nl	0900-9690	
CNV BedrijvenBond Postbus 327 3990 GC HOUTEN Prins Bernhardlaan 69 3991 DE HOUTEN Internet: www.cnvbedrijvenbond.nl e-mail: info@cnvbedrijvenbond.nl	0900-7700770	030-6348200
<u>Regio-adressen LTO</u>		
LTO-Noord(hoofdkantoor) Postbus 126 7400 AC DEVENTER Keulenstraat 12 7418 ET DEVENTER www.ltonoord.nl e-mail : info@ltonoord.nl	0570-662862	0570-662800
LTO Noord Postbus 649 2003 RP HAARLEM Fonteinstraat 5 2012 JG HAARLEM www.ltonoord.nl e-mail: info@ltonoord.nl	023-5162200	023-5310139
LTO Noord Postbus 186 9200 AD DRACHTEN Lavendelheide 9 9202 PD DRACHTEN www.ltonoord.nl e-mail: info@ltonoord.nl	0512-305000	0512-305001

LLTB
Postbus 960
6040 AZ ROERMOND
Wilhelminasingel 25
6041 CH ROERMOND
www.ltb.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

0475-381777 0475-333243

ZLTO
Postbus 91
5000 MA TILBURG
Spoorlaan 350
5038 CC TILBURG
www.zlto.nl
e-mail: info@zlto.nl

013-5836583 013-5435579

0900-2359586

Regio-adressen FNV Bondgenoten

Via centrale telefoonnummer

0900-9690

Regio-adressen CNV BedrijvenBond

Via algemeen nummer

0900-7700770