

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR DE**

**OPEN TEELTEN**

**1 juli 2006 t/m 31 december 2008**

© 2008 Actor Bureau voor sectoradvies

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 alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Zoetermeer.

De cao Open Teelten is afgesloten tussen:

Land- en tuinbouworganisatie LTO Nederland te Den Haag, namens de bij haar aangesloten regionale organisaties.

Nederlandse Bond van Boomkwekers NBvB te Bunnik

Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO te Zoetermeer

Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)

Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur KAVB te Hillegom

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Utrecht

# Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Open Teelten, welke een looptijd kent van 1 juli 2006 tot en met 31 december 2008.

Deze cao is van toepassing voor de volgende sectoren: akkerbouw, bloembollenteelt, buitenbloemen, boomkwekerij, fruitteelt en vollegrondsgroenteteelt.

Bij deze cao hoort ook een functiehandboek open teelten, dat als een aparte uitgave beschikbaar is.

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. Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in het pensioenreglement. Deze bepalingen worden niet via de cao, maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers/werknemers, die onder deze verplichtstelling vallen.

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](http://www.cao.szw.nl)) en op de site van de Staatscourant. ([www.staatscourant.nl](http://www.staatscourant.nl)).

Aan de in deze cao opgenomen protocollaire bepalingen zal gedurende de looptijd van deze cao vorm worden gegeven.

## **Gelegenheidsarbeid**

Per 1 januari 2007 is de Regeling gelegenheidsarbeid gewijzigd. Sociale partners zijn met elkaar in overleg over een nieuwe regeling. De huidige afspraken zijn vastgelegd in artikel 10. De vrijstelling van premies bedrijfstakfondsen voor de groep gelegenheidswerkers is voor het jaar 2007 voortgezet.

## **Wet arbeidsvoorwaarden grensoverstijgende arbeid (WAGA)**

Sinds 14 december 2005 is de WAGA uitgebreid. Buitenlandse werkgevers moeten werknemers die ze tijdelijk in Nederland laten werken, gaan betalen volgens de cao die algemeen verbindend verklaard is. Ook andere belangrijke arbeidsvoorwaarden zoals werk- en rusttijden, vakantiedagen en gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk moeten voldoen aan de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen daarover.

## **Vacantiefonds**

Met ingang van 1 januari 2006 is in de sectoren binnen de cao Open Teelten het verstrekken van vakantiebonnen via het Vacantiefonds geëindigd.

## **Losse en vaste werknemers**

Het onderscheid tussen losse en vaste werknemers is komen te vervallen. In deze cao zijn deze begrippen niet langer opgenomen.

# INHOUDSOPGAVE

cao artikelen	Bladzijde
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b> ..... 7
Artikel 1	Werkings sfeer ..... 7
Artikel 2	Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers ..... 7
Artikel 3	Definities ..... 8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties ..... 9
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever ..... 9
§ 1. Algemeen	..... 9
§ 2. Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging	..... 9
§ 3. Sociaal beleid	..... 9
§ 4. Bestrijdingsmiddelen	..... 10
Artikel 6	Verplichtingen werknemer ..... 10
Artikel 7	Branche RI&E ..... 11
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>HET DIENSTVERBAND</b> ..... 12
Artikel 8	Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst ..... 12
Artikel 9	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ..... 14
Artikel 10	Gelegenheidswerk ..... 14
Artikel 10a	Regeling voor de seizoensarbeider ..... 14
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN</b> ..... 16
Artikel 11	Algemene bepalingen ..... 16
Artikel 12	Arbeidstijd per jaar ..... 17
Toeslagen en beloningen	..... 17
Artikel 13	Verschoven uren ..... 17
Artikel 13a	Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ..... 18
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>FUNCTIEWAARDERING EN BELONING</b> ..... 19
Artikel 14	Functie-indeling en beloning ..... 19
Artikel 15	Loon en vergoedingsregeling ..... 20
Artikel 15a	Eénmalige uitkering ..... 21
Artikel 16	Toeslagen ..... 21
Artikel 17	Brutoloonniveau en fiscale regelingen ..... 22
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b> ..... 23
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid ..... 23
Artikel 19	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht ..... 23
Artikel 19a	Verzuimbegeleiding ..... 24

Artikel 19b	Uitzonderingen.....	25
Artikel 19c	WGA premie.....	25
Artikel 20	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever.....	25
Artikel 21	Geneeskundig onderzoek.....	25
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF.....</b>	<b>26</b>
Artikel 22	Vakantie en vakantietoeslag.....	26
Artikel 22a	Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband.....	26
Artikel 23	Doorbetaald bijzonder verlof.....	27
Artikel 24	Bijzonder verlof zonder behoud van loon.....	28
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT.....</b>	<b>29</b>
Artikel 25	Uitkering bij overlijden.....	29
Artikel 26	Pensioen.....	29
Artikel 27	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT).....	29
Artikel 27a	BPL Plus pensioenregeling.....	29
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>OVERIGE BEPALINGEN.....</b>	<b>30</b>
Artikel 28	Uitzendwerk en uitzendkrachten.....	30
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten.....	30
Artikel 30	Sociale fondsen, bijlage-XI.....	30
Artikel 31	Jubileumuitkering.....	31
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer.....	31
Artikel 33	Scholing.....	32
Artikel 34	Tussentijdse wijziging.....	32
Artikel 35	Beroep tegen cao-indeling.....	32
Artikel 35a	Uitleg cao-bepalingen.....	32
Artikel 35c	Geschillen procedure via rechter.....	33
Artikel 35d	Inspanning cao-partijen.....	33
Artikel 36	Dispensatie.....	33
Artikel 37	Tussentijds overleg.....	33
Artikel 38	Bepalingen in strijd met deze cao.....	33
Artikel 39	Beëindiging van de cao.....	33
Bijlage I	Werkings sfeer cao's agrarische sectoren.....	34
Bijlage II	Indeling in functieklassen werknemers in de bloembollenteelt behorende bij artikel 3 en artikel 14.....	35
Bijlage III	Functieraster, behorende bij artikel 3 en 14.....	37
Bijlage IV	Toelichting bij artikel 14 en loontabellen, behorende bij artikel 14 lid 3 en artikel 15.....	38
Bijlage IVa	Inschalingsvoorbeelden in het nieuwe loongebouw, behorende bij artikel 14 lid 3 sub c).....	39
Bijlage V-a	Lonen per 1 januari 2006 behorend bij artikelen 14 en 15.....	40
Bijlage V- b	Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw, behorende bij artikelen 14 en 15..	54
Bijlage Vc.	Lonen per 1 juli 2007 – nieuw loongebouw Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15.....	67
Bijlage Vd.	Lonen per 1 juli 2008 – nieuw loongebouw Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15.....	68
Bijlage VI	Wettelijk Minimumloon.....	69
Bijlage VII	Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 19 ..	70
Bijlage VIIa	Behorend bij artikel 19, overgangsbepalingen.....	71

Bijlage VIII	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26 .....	73
Bijlage IX	Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27 .....	75
BIJLAGE IXa	DE BPL Plus Pensioen regeling behorend bij artikel 26 en 27a .....	76
Bijlage X	Suwas II aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers .....	77
Bijlage XI	behorende bij artikel 30 Fondsen in relatie tot Colland.....	78
Bijlage XII	Loonsom voor Heffingen, behorend bij artikel 3 .....	79
Bijlage XIII	Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij .....	80
	artikel 13A. ....	80
Bijlage XIV	Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j...	81
Bijlage XV	Voorschriften bij ziekteverzuim, behorende bij artikel 18 .....	82
Bijlage XVI	Wet Verbetering Poortwachter.....	83
Bijlage XVII	Wet Arbeid en Zorg.....	84
Bijlage XVIII	Wet op de medische keuringen (WMK).....	86
Bijlage XIX	Protocolbepalingen .....	87
Bijlage XX	Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek .....	88
Bijlage XXI	Adressen cao-partijen .....	95
Bijlage XXla	Overige adressen.....	95

## HOOFDSTUK 1      ALGEMENE BEPALINGEN

---

### Artikel 1      Werkingssfeer

1. In deze cao wordt onder werkgever verstaan:  
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.
2. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
3. 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.
4. 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.
5. 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, 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.
6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 35 van deze cao.
7. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 28.

---

### Artikel 2      Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. premie SV-loon te boven gaat zijn de hoofdstukken 3 en 4 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 premie SV-loon is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2006 € 43.848, per 1 januari 2007 € 45.017, per 1 juli 2007 € 45.581 en per 1 januari 2008 € 46.204.

---

## Artikel 3 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 BW heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 3 sub a.
- c. **seizoensarbeider**, een werknemer die op basis van een contract voor bepaalde tijd, met een maximum van 6 maanden, wordt ingezet voor relatief eenvoudige (oogst)werkzaamheden.
- d. **gelegenheidsarbeider**: een werknemer die gedurende maximaal 8 weken aaneengesloten werkzaamheden verricht bij dezelfde werkgever.
- e. **stagiair**: iemand, niet zijnde een werknemer, die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- f. **zaterdaghulp**: de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- g. **Dienstrooster/arbeidstijdenregeling**: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h. **functievolwassen leeftijd**: een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- i. **jeugdige werknemers**: werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- j. **medezeggenschapsorgaan**: de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- k. **BW**: Burgerlijk Wetboek .
- l. **feest- en gedenkdagen**: Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en 5 mei.
- m. **ouders en kinderen**: in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- n. **arbeidsgehandicapte**: Persoon met structureel functionele beperkingen.
- o. **maand**: een kalender maand.
- p. **maandloon**: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- q. **weekloon**: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- r. **uurloon**: het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- s. **feitelijk loon**: het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- t. **uur**: een tijdsperiode van 60 minuten.
- u. **bedrijfstijd**: de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
- v. **arbeidstijd**:
  - de tijd gedurende welke de werknemer:
    - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
    - b. in beginsel geen arbeid verricht in verband met de viering van een algemeen erkende feestdag of een andere door de Nederlandse overheid aangewezen dag, 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 ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim;
- w. **functie**: de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
- x. **functiejaar**: het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- y. **loongroep**: de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 14 , Bijlage II, Bijlage III.
- z. **bedrijfsleider**: degene die de leiding heeft over een bedrijf / onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- aa. **BTER-loon**: Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XII

- ab. 1. uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
2. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder 1., in de zin van titel 7.10 BW;
3. uitzendonderneming: de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau, die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

---

## **Artikel 4 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties**

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 5 Verplichtingen van de werkgever**

### **§ 1. 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 hieronder 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 de nieuwe cao geen afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:
  - cao voor de paddenstoelenteelt
  - cao landbouw
  - cao tuinbouw
  - cao boomkwekerij
  - cao bloembollenbedrijf

### **§ 2. Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging**

4. a. De werkgever zal 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.

### **§ 3. 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.

#### **§ 4. Bestrijdingsmiddelen**

De werkgever dient, bij het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen zich te houden aan de betreffende bepalingen opgenomen in hoofdstuk 4 van het Arbobesluit en in het Bestrijdingsmiddelenbesluit. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

---

#### **Artikel 6      Verplichtingen 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 dienstrooster.
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.

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor alle sectoren binnen de sector Open Teelten. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via [www.stigas.nl](http://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. Tijdens de looptijd van deze cao wordt gestart met de ontwikkeling van een arbocatalogus.

### Artikel 8 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

#### 1. Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

#### 2. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan een wederzijdse proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, mits die schriftelijk is overeengekomen tussen de werkgever en werknemer. In de arbeidsovereenkomst kan ook een kortere termijn worden overeengekomen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een schriftelijk tussen werkgever en werknemer overeengekomen proeftijd gelden van:

- maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van één jaar of langer;
- maximaal 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 3 tot 12 maanden;
- maximaal 2 weken bij een arbeidsovereenkomst korter dan 3 maanden.

#### 3. Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 7: 655 BW, vastgelegd het aantal arbeidsuren dat per tijdsperiode (dag, week, maand, kwartaal, seizoen of jaar) wordt overeengekomen en hoe de verdeling van de uren over de tijdsperioden plaatsvindt. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

#### 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

a. Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging, behoudens:

- ontslag met wederzijds goedvinden,
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 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.

b. 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 arbeidsovereenkomst gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub c en d 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.

#### Opzegtermijnen

##### c. Arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van het arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

d. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt het 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 schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de opzegtermijn genoemd onder sub c onder I en III.

5. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale Organisatie Werk en Inkomen is verleend, 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.

6. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**

- A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D 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 loonbetaling 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 arbeidsongeschiktheids- percentage) 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 Werknemers Verzekeringen (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 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende: indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.

7. **Einde bij pensioen**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.

---

## **Artikel 9 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a 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.
3. 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 10 Gelegenheidswerk**

1. In deze cao wordt onder de "gelegenheidsarbeider" verstaan:
  - a. De groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
  - b. De overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
  - c. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en b mag ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staan tot dezelfde werkgever.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub c 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 minimum(jeugd)loon.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. Cao-partijen adviseren de bedrijfstakfondsen om de werkgever en de gelegenheidsarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen.
7. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als gelegenheidsarbeider, ook als seizoenarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt in afwijking van lid 4 de reguliere beloning conform deze cao in plaats van het wettelijke minimumloon.

---

## **Artikel 10a Regeling voor de seizoenarbeider**

1. **Loon en arbeidsvoorwaarden**

Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de seizoenarbeider zoals bepaald in artikel 3 sub c, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.
2. **Duur arbeidsovereenkomst**
  - a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, met een maximum 6 maanden per jaar.
  - b. Voor de vaststelling van deze periode van een jaar geldt de eerste dag van het contract als seizoenarbeider als aanvang van een periode van een jaar.

3. **Beloning**

- a. De seizoenarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum (jeugd)loon.
- b. Bij verlenging van deze arbeidsovereenkomst, ook ingeval de arbeidsovereenkomst inclusief de verlenging nog steeds binnen de 6 maanden zou blijven, geldt de reguliere beloning met ingang van de verlenging.
- c. Indien door verlenging van deze arbeidsovereenkomst de periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de gehele periode.
- d. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoenarbeider, ook als gelegenheidsarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt de reguliere beloning voor deze seizoenarbeider in plaats van het wettelijk minimum (jeugd) loon.
- e. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoenarbeider, op enigerlei wijze bij de werkgever werkzaam is geweest, geldt de reguliere beloning voor deze seizoenarbeider in plaats van het wettelijk minimumloon.
- f. Ingeval een of meer van de omstandigheden genoemd onder b t/m e aan de orde zijn, zijn de leden 4, 5 en 6 niet van toepassing.

4. **Bedrijfstijden**

In afwijking van de normale bedrijfstijden geldt dat met instemming van de seizoenarbeider gewerkt kan worden op zondagen van 06.00 uur tot 12.30 uur, onder de voorwaarde dat de seizoenarbeider ten minste 2 maal per 5 weken op zondag vrij is.

5. **Functieindeling**

De functie-indeling genoemd in artikel 14 geldt niet voor seizoenarbeider.

6. **Verschoven uren**

In afwijking van artikel 13 sub a geldt voor de seizoenarbeider dat gedurende 16 weken een werkweek kan worden overeengekomen van maximaal 48 uur.

### Artikel 11 Algemene bepalingen

1. De bedrijfstijd ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag en op zaterdag van 06.00 uur en 12.30 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
2. Een pauze korter dan 10 minuten maakt deel uit van de normale arbeidstijd.
3. Met inachtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidstijd 38 uur per week, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
4. De arbeidstijd bedraagt maandag tot en met vrijdag maximaal 10 uur per dag, op zaterdag 5 uur en per week maximaal 38 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
5. De werkweek voor een werknemer bestaat uit maximaal 5 dagen. Mits niet anders is overeengekomen tussen werkgever en werknemer bestaat naast de werkweek voor de werknemer een periode van 2 aaneengesloten dagen vrij.
6. Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de omvang en de indeling van de arbeidstijd overeen te komen. Dit geldt ook voor eventuele structurele wijzigingen in de loop van dat jaar waarin de overeengekomen arbeid verricht wordt. Zie artikel 12 van de cao.
7.
  - a. Op zaterdagmiddag na 12.30 uur, op zondag, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Koninginnedag of een andere door de Nederlandse overheid aangewezen dag, wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in c.
  - b. Voor zover deze feestdagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag tot en met 12.30 uur 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.
  - d. De werknemer verricht uitsluitend arbeid op zondag indien hij daar voor dat geval mee instemt.

#### § 1. Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken

8. De werkgever en de werknemer kunnen - binnen de ruimte van de Arbeidstijdenwet overeenkomen - dat er maximaal 50% van de overeengekomen arbeidsuren per dag kan worden afgeweken.
9. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een arbeidstijd van maximaal 42 uur overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
10. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een kortere arbeidstijd overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor  $X/38^{ste}$ . 'X' staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidsuren per week.
11. De werkgever en de werknemer kunnen een vierdaagse werkweek overeenkomen op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst.
12. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat, in afwijking van lid 1 van dit artikel, er een andere bedrijfstijd voor de onderneming geldt.
13. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming.
14. Wanneer er in de onderneming minder dan 10 werknemers in dienst zijn én er is geen medezeggenschapsorgaan, dan kan de werkgever een tropenrooster invoeren, mits hij hierover overeenstemming heeft met een meerderheid van zijn werknemers.
15. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeen komen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer geen medezeggenschapsorgaan actief is zal de werkgever een voorstel voor het invoeren van een ploegendienststelsel aan de cao-dispensatie commissie zoals genoemd in artikel 36 voorleggen.
16. Verworven rechten
  - a. Wanneer er een nieuwe bedrijfstijden en arbeidstijdenregeling van kracht wordt of zal worden op grond van dit hoofdstuk (dat zijn de bepalingen over bedrijfstijd en arbeidstijden), dan gelden de

regelingen in beginsel voor alle werknemers, die daarvoor in aanmerking komen.

- b. De werknemer die op 1 januari 2002 al in dienst is bij de werkgever kan een beroep doen op zijn oude arbeidstijdenregeling, indien en voor zover deze gunstiger voor hem is dan de nieuwe arbeidstijdenregeling. Dit geldt ook voor de werknemer die in het jaar 2002 op tijdelijke basis jaarlijks bij de werkgever werkzaam is én de laatste 3 jaar ten minste 6 maanden per jaar bij hem tijdelijk in dienst is geweest.
- c. De werknemer dient het beroep op zijn oude arbeidstijdenregeling binnen één maand gemotiveerd schriftelijk te doen, nadat hij schriftelijk kennis van de nieuwe regeling heeft genomen of daar kennis van had kunnen nemen.

---

## **Artikel 12    Arbeidstijd per jaar**

1. In afwijking van artikel 11 en met inachtneming van dit artikel, kan
  - a. de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat de arbeidsduur per jaar in uren wordt vastgelegd.
  - b. de individuele werknemer met de werkgever, indien er geen medezeggenschapsorgaan hoeft te zijn, ook uren op jaarbasis overeenkomen waarop de werkzaamheden door de werknemer zal moeten worden verricht.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 11, lid 1, 2, 3 en 5 en in afwijking van het bepaalde in artikel 11, lid 4, 6, 7 en 8 geldt dat de standaardtijd per jaar (1983,6) kan worden uitgebreid tot maximaal 2192,4 uur. De deeltijdfactor is afgeleid van het maximale aantal uren.
3. Met in achtneming van de volgende leden van dit artikel wordt in een schriftelijk jaarschema per week en binnen die week per dag de arbeidsbehoefte van de onderneming bepaald en de inzet van de werknemer. Het jaarschema maakt onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Afwijkingen van het jaarschema en de inzet van de werknemer per week of per dag worden door de werkgever tenminste 2 weken, respectievelijk 2 dagen tevoren aan de werknemer voorgelegd en kunnen alleen met instemming van de werknemer worden geëffectueerd.

## **Toeslagen en beloningen**

5. De uren die door de werknemer worden gewerkt en buiten de vastgestelde arbeidstijd per dag en of per week vallen, worden beloond met een toeslag van 35 %. Deze uren worden ook aangemerkt als meeruren.
6. Wanneer er sprake is van een overschot aan meeruren op jaarbasis worden deze uren als overuren beschouwd.
7. Het feitelijk salaris van de werknemer, die volgens dit artikel in het systeem van arbeidstijd per jaar werkt, wordt verhoogd met het bedrag ter grootte van het verschil tussen het functiejaar waarin de werknemer is ingedeeld en het daaraan voorafgaande.
8. De compensatie van lid 7 komt te vervallen, indien de werknemer niet meer volgens dit artikel werkzaam is.
9. Er vindt geen samen telling van toeslagen plaats. In dat geval wordt de hoogste toeslag gehanteerd.

---

## **Artikel 13    Verschoven uren**

De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan of de individuele werknemer, overeenkomen om de verschoven urenregeling toe te passen. De regeling is, met in achtneming van de Arbeidstijdenwet, als volgt:

- a. Gedurende 16 weken per jaar bedraagt de arbeidstijd maximaal 45 uur per week. Dit wordt aangeduid als verschoven urenregeling.
- b. Op jaarbasis dienen de verschoven meer- en minuren in evenwicht te zijn. Het aantal meeruren dient gecompenseerd te worden door een zodanige verkorting van de arbeidstijd gedurende het kalenderjaar dat het vastgelegde gemiddelde van toepassing blijft. Zie ook artikel 11 lid 10 van de cao.
- c. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan de arbeidsduur per week worden verkort.
- d. In de arbeidsovereenkomst wordt bepaald hoever voor aanvang van een bepaalde week of een

bepaalde dag met verschoven uren, de afspraken voor de invulling van het te werken aantal uren worden gemaakt.

1. Bij verschoven uren per dag dient die periode tenminste 2 dagen te zijn;
2. Bij verschoven uren per week dient die periode tenminste 2 weken te zijn;
3. Indien er sprake is van een overschot aan meeruren worden deze uren als overuren beschouwd.

---

### **Artikel 13a Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd**

1. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar overeenkomen dat de overbruggingsregeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De inhoud van de arbeidsovereenkomst moet dan voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in bijlage XIII.
2. Op grond van de overbruggingsregeling kan de werkgever in de periode van 15 november tot 1 april bepalen dat de werkzaamheden als gevolg van directe of indirecte weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. In dat geval is de overbruggingsregeling van toepassing.

### Artikel 14 Functie-indeling en beloning

#### 1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen, met uitzondering van de werknemers die werkzaam zijn in de bloembollenteelt. De werknemers worden ingedeeld in één van de functieklassen, zoals in Bijlage II is vermeld.
- b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Open Teelten en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. In Bijlage III 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 IV en 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.
- e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Open Teelten.

#### 2. De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers

- a. Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 10.
- b. Seizoensarbeiders genoemd in artikel 10a.
- c. Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen.  
Per project wordt afgesproken wanneer het wettelijk minimumloon of het wettelijke minimumloon plus 10% of 20% zal worden gehanteerd, met dien verstande dat na uiterlijk zes maanden beloning op 10% boven minimumloonniveau zal plaatsvinden.

#### 3. Nieuwe loongebouw per 1 juli 2007 en overgang uit oude loongebouwen

- a. Per 1 juli 2007 wordt een nieuw loongebouw ingevoerd. Dit loongebouw vervangt de bestaande loongebouwen van de sectoren Boomkwekerijen, Landbouw, Bloembollenbedrijf en Tuinbouw. In dit nieuwe loongebouw is de loonsverhoging per 1 juli 2007 van 3% reeds verwerkt.
- b. Alle werknemers in de functievolwassen leeftijd die per 1 juli 2007 in dienst zijn, gaan per die datum op de volgende wijze over naar dit nieuwe loongebouw.  
Op basis van het voor de werknemer van toepassing zijnde oude loongebouw inclusief 3% loonsverhoging per 1 juli 2007, vindt overgang plaats naar het naast hogere loon in het nieuwe loongebouw per 1 juli 2007.  
Zie bijlage Vb voor de loontabellen per 1 juli 2007 op basis van de oude loongebouwen per sector en het nieuwe loongebouw (zie bijlage Vc). In deze tabellen is de loonsverhoging van 3% per 1 juli 2007 verwerkt.
- c. De werknemer in de functievolwassen leeftijd die in het voor hem van toepassing zijnde oude loongebouw (inclusief 3% loonsverhoging per 1 juli 2007) uitkomt boven het maximum binnen dezelfde functiegroep in het nieuwe loongebouw per 1 juli 2007, krijgt per 1 juli 2007
  - I. uitgaande van het voor hem van toepassing zijnde oude loongebouw (inclusief 3% loonsverhoging per 1 juli 2007),
  - II. eenmalig een extra trede in dit oude loongebouw,
  - III. tot het niveau van het naast hogere loon in dit oude loongebouw.
- d. Alle toekomstige collectieve loonsverhogingen na 1 juli 2007 blijven van toepassing op het conform sub c vastgestelde feitelijke salaris van de werknemer.
- e. Zie bijlage IVa voor enkele voorbeelden.

#### 4. 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%

#### 5. Diensttijd en ervaringsjaren

- a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functie jaren inschaling. Deze inschaling kent een minimum en een maximum.
- b. Een werknemer komt na ieder jaar dat hij aansluitend in dienstbetrekking staat bij dezelfde werkgever in aanmerking voor een periodieke verhoging van tenminste één functiejaar tot het maximum van de schaal in zijn functie, tenzij één of meer omstandigheden zich voordoen, dan wel zich voor hebben gedaan, zoals genoemd in de volgende subleden (c t/m e) van dit lid.
- c. 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.
- d. 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.
- e. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in klasse F of hoger (zowel in het oude als nieuwe loongebouw), 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.

---

### Artikel 15 Loon en vergoedingsregeling

1. De werkgever is verplicht bij elke loonuitbetaling 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.
2. Op jaarbasis of volgens de duur van het contract zal er een regelmatige loonbetaling plaats vinden.
3. Gewerkte (en niet gewerkte) uren die binnen de overeengekomen bandbreedte vallen (zie arbeidstijd per dag of per week) worden niet als overuren (en niet gewerkte uren) beschouwd, maar worden schriftelijk vastgelegd als meer- of minuren.  
Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
4. Gewerkte uren die buiten de bandbreedte vallen van de overeengekomen arbeidsduur per dag en / of per week worden aangemerkt als overuren en worden beloond met een toeslag van 35 %.  
Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
5. De werknemers kunnen op de zaterdagochtend werkzaamheden verrichten die tegen overwerkvergoeding worden afgerekend als de afgesproken arbeidstijd al gedurende die week is bereikt.
6. De werknemers die een dag(deel) willen inruilen tegen werken op zaterdag, komen niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding. Indien er zowel op dat betreffende dagdeel als op zaterdag gewerkt wordt komt men wel in aanmerking voor een overwerkvergoeding.
7. De zaterdaghulp wordt beloond met het normale uurtarief zonder toeslag.
8. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden opgenomen in deze cao.

## Lonen

9. Met ingang van 1 juli 2007 en 1 juli 2008 vinden loonsverhogingen plaats met telkens 3% over de feitelijke lonen en de salarisschalen (Bijlage Va, Vb, Vc, Vd).  
In het nieuwe loongebouw voor alle sectoren per 1 juli 2007 is de verhoging van 3% per 1 juli 2007 verwerkt.  
In het loongebouw voor alle sectoren per 1 juli 2008 is de verhoging van 3% per 1 juli 2008 eveneens verwerkt.
10. In Bijlage IV zijn de loonsverhogingen genoemd voor de Open Teelten Bloembollenteelt, Open Teelten Boomkwekerij, Open Teelten Landbouw, Open Teelten Tuinbouw, en de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld. In deze bijlage is eveneens opgenomen de wijze van inschaling in het nieuwe loongebouw Open Teelten – alle sectoren.
11. De lonen voor de sectoren Landbouw, Boomkwekerij, Tuinbouw en Bloembollenteelt (oude loongebouw) en het nieuwe loongebouw (Open Teelten – alle sectoren) zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Voor de werknemer die al werkzaam was onder het regime van de direct aan deze cao voorafgaande cao van de Boomkwekerij en in dienst is bij dezelfde werkgever geldt dat, indien de werknemer gebruik wenst te maken van een 38-urige werkweek met een loon dat herberekend is conform het hiervoor gestelde in dit lid, er geen aanspraak meer bestaat op roostervrije dagen. De werknemer die in de voornoemde periode al werkzaam was en nog is bij dezelfde werkgever en die volgens de direct voorafgaande cao blijft werken op basis van een 38-urige werkweek, waarbij het loon niet is herberekend zoals hiervoor in dit lid is bedoeld, behoudt zijn aanspraak op 6 roostervrije dagen per jaar. In het geval in deze situatie sprake is van een 37,5 urige werkweek dan bedraagt het aantal roostervrije dagen 3 per jaar.

---

## Artikel 15a Eénmalige uitkering

Op 1 september 2007 wordt een éénmalige uitkering verstrekt aan werknemers die op dat moment ten minste een jaar in dienst zijn. De bruto uitkering bedraagt 1,5 % van het op 1 september 2007 geldende jaarloon. Dit jaarloon wordt als volgt brekend: het maandloon per 1 september 2007 vermenigvuldigd met 12,99, zijnde 12 maanden en 8,25% vakantietoeslag.

---

## Artikel 16 Toeslagen

1. Wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag 12.30 uur, dan worden met inachtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 13 de volgende toeslagen betaald:
  - a. Voor het verrichten van werkzaamheden op een feest- en gedenkdag niet zijnde een zondag: een toeslag van 50% op het bruto uurloon. Behalve deze toeslag is aan de werknemer zijn gebruikelijke bruto loon verschuldigd, evenals het bruto uurloon voor de door hem verrichte werkzaamheden per gewerkt uur;
  - b. Indien deze werkzaamheden worden verricht op de dag of dagen dat de werknemer normaliter niet zou hebben gewerkt, dan is alleen het uurloon voor de verrichte werkzaamheden en de toeslag van 50% over het bruto uurloon verschuldigd.
2. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag dan is, met in achtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 12, het bruto uurloon voor de verrichte werkzaamheden en een toeslag van 100% over dit uurloon per gewerkt uur verschuldigd.
3. Wanneer sprake is van overwerk, dan is het bruto uurloon en een toeslag van 35% per gewerkt uur verschuldigd aan de werknemer.
4. Het bepaalde in lid 1 en 2 blijft buiten toepassing voor de onderneming die op 1 januari 2002 al een bestaande afwijkende regeling heeft voor haar werknemer(s).
5. De voorgaande leden blijven buiten toepassing, indien de overbruggingsregeling van toepassing is

op de werknemer en of aan de werknemer door de werkgever vakantierechten worden verrekend.

Daarmee heeft de werkgever voldaan aan de doorbetalingsverplichting uit lid 1.

6. Het extra loon en de toeslagen over de uren, bedoeld onder leden 1 en 2 kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of in tijd worden betaald.

---

## **Artikel 17    Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

1. 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.
2. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever dient dit verzoek in te willigen.

---

### Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen geldt bij arbeidsongeschiktheid het volgende:

1. Inzake ziekmelding en controlevoorschriften is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de Arbeidsdienst en, voor zover van toepassing, uit het bedrijfsreglement op te volgen. Zie Bijlage XV.
2. In het bedrijfsreglement kunnen nadere regels worden opgenomen, die er in voorzien de loonbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk op te schorten of te weigeren, indien de werknemer verwijtbaar arbeidsongeschikt is, weigert de controlevoorschriften van de Arbeidsdienst op te volgen, onvoldoende meewerkt aan re-integratie of weigert passende arbeid te verrichten.
3. Voor de uitkeringspercentages genoemd in artikel 19 en bijlage VIIa 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 re-integratieverplichtingen volgens de **Wet Verbetering Poortwachter (WVP)**. Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.
4. De werkgever heeft een maximale inspanningsverplichting om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn te re-integreren binnen ofwel buiten het bedrijf.

---

### Artikel 19 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage VIIa 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 met ingang van de dag na het einde dienstverband 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 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (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.
  8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIIa.
  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 3 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 11 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 Ziektewet uitkering in mindering zijn gebracht.
  13. Indien en voor zover de Ziektewet uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
  14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel 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-Szas). Zie bijlage VII.

---

## Artikel 19a Verzuimbegeleiding

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

---

## Artikel 19b Uitzonderingen

1. Onverlet de bepaling opgenomen in artikel 19 is de werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter verplicht het loon door te betalen na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid tot maximaal 1 jaar en moet daarnaast blijven werken aan reïntegratie indien:
  - bij de behandeling van de WIA aanvraag blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke gronden zijn inspanningsverplichtingen tot reïntegratie van de ziek werknemer niet of niet volledig is nagekomen
  - de werkgever en werknemer het UWV gezamenlijk hebben verzocht de wachttijd voor de WIA met maximaal een jaar te verlengen.
2. Werkgever verplicht zich tot het doorbetalen van 100% van het loon indien bij de WIA vaststelling een deskundigen oordeel bij het UWV is aangevraagd. Voorwaarde is dat het verzoek voor een deskundigen oordeel binnen 10 dagen na afgifte beslissing WIA plaatsvindt en dat voorts uitslag van deskundigen oordeel binnen 30 dagen bekend is. (zie bijlage XVI Toelichting Wet verbetering Poortwachter).
3. In tegenstelling tot hetgeen in voorgaande leden is vermeld en met uitzondering van het bepaalde in artikel 19 lid 7 geldt: indien de WIA op een later tijdstip ingaat dan gebruikelijk, blijft de totale periode waarover de werkgever een betalingsverplichting heeft, gemaximeerd tot 3 jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

---

## Artikel 19c WGA premie

Bij de berekening van de WGA premie, verminderd met de rentehobbel, wordt uitgegaan van een premieverdeling werkgever –werknemer op basis van 50/50%. Zie ook bijlage VII.

---

## Artikel 20 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 19 en 19b bedoelde rechten 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 binnen de kaders van de Wet op de Medische keuringen (bijlage XVIII), 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 artikel 18 ;
- 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 21 Geneeskundig onderzoek

Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:

- vanaf 35 tot en met 44 jaar een maal per drie jaar
- vanaf 45 tot en met 49 jaar een maal per twee jaar
- vanaf 50 jaar jaarlijks.

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande kan in het bedrijfsreglement voor een andere invulling van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden gekozen.

---

### Artikel 22 Vakantie en vakantietoeslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft recht op een aantal vakantiedagen of een equivalent daarvan naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte uren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, 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. (Deze formulering is conform het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.)  
De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft recht op bovengenoemde vakantietoeslag naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte uren.
5. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op een aantal extra uren vakantie als percentage van het overeenkomstig artikel 11 lid 3 bedoelde aantal arbeidsuren. Het betreft:
  - 0,4 % bij 50 jaar
  - 0,8 % bij 55 jaar
  - 1,2 % bij 58 jaar en
  - 2,0 % bij 60 jaar.
6. De tijdstippen van vakantie en de duur van de aaneengesloten periode(s) worden tijdig van tevoren in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

---

### Artikel 22a Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband

1. Per 1 april 2001 is de bepaling over extra vakantiedagen bij langdurige dienstverbanden komen te vervallen.
2. Met in achtneming van de volgende leden herleeft dit recht voor de werknemer die op 1 april 2001 extra vakantiedagen heeft opgebouwd vanwege langdurig dienstverband op grond van de oude cao<sup>1</sup> die toen op hem/haar van toepassing was en die gold tot 1 april 2001 en zonder onderbreking nog steeds in dienst is bij dezelfde werkgever.  
Het aantal dagen dat opgebouwd is per 1 april 2001 wordt gefixeerd, dat wil zeggen dat er geen nieuwe rechten kunnen ontstaan en of worden opgebouwd vanwege de lengte van het dienstverband.
3. De aanspraken van de werknemer door het herleven van het recht, zoals bedoeld in lid 2, gaan in per 1 april 2003 en kent dus geen terugwerkende kracht.
4. De extra vakantiedagen op grond van dit artikel worden in mindering gebracht op de extra vakantiedagen op grond van het bereiken van een bepaalde leeftijd, zoals genoemd in artikel 22 lid 5, voor zover deze extra vakantieuren de aanspraken op grond van artikel 22 lid 5 niet overschrijden.
5. De leden 2, 3 en 4 van dit artikel blijven buiten toepassing, indien op of voor 1 april 2003 een andere regeling door de werkgever in overleg met de werknemer(s) van toepassing is verklaard in de onderneming.

---

<sup>1</sup> De CAO's (tuinbouw, landbouw, boomkwekerij en bloembollenteelt) kennen een verschillende regeling van toekenning van extra dagen. De CAO tuinbouw oud artikel 39 lid 3: opbouw bij een dienstverband van 10, 20, 30 jaar (1, 2, en 3 dagen); CAO boomkwekerij oud artikel 41 lid 5: bij een dienstverband van 10, 25 en 40 jaar (1, 2 en 3 dagen); CAO bloembollenteelt oud artikel 37 lid 1: bij een dienstverband van 10, 20, 25 jaar (1, 2, en 3 dagen); CAO voor de Landbouw oud artikel 46 lid 4: bij een dienstverband van 10 en 25 jaar (1 en 2 dagen). Verder verdient aandacht dat de CAO's in 2001 verlengd zijn geworden tot 1 april 2001, dus om het aantal dagen te kunnen bepalen dient teruggevallen te worden op de CAO-teksten van voor die datum.

---

**Artikel 23 Doorbetaald bijzonder verlof**

1. In afwijking van het bepaalde in Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 627 BW en van de Wet Arbeid en Zorg artikel 4 lid 1 en 2, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk tenminste 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. Zie toelichting Wet Arbeid en Zorg (bijlage XVII). 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 2 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-, 50- en 60-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, broers of zusters, grootouders en zwagers of schoonzusters, 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 gebruikelijk 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 huisarts 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 redelijkheid en 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 24 Bijzonder verlof zonder behoud van loon**

De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrijaf te geven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van vakorganisaties.

### **Artikel 25 Uitkering bij overlijden**

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

---

### **Artikel 26 Pensioen**

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, voor zover op hen betrekking hebbend; alsmede de BPL-plus regeling (zie bijlage VIII en IXa voor nadere informatie).

---

### **Artikel 27 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

In verband met het afschaffen van de VUT geldt hiervoor een overgangsregeling. Zie Bijlage VII voor nadere informatie over de cao-SUWAS-I.

---

### **Artikel 27a BPL Plus pensioenregeling**

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

## HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

---

### Artikel 28 Uitzendwerk en uitzendkrachten

1. Van de diensten van uitzendondernemingen zal door de werkgever 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 ontleen jegens uitzendondernemingen. Bij gebruikmaking van uitzendondernemingen die niet gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor naleving van de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in lid 2, voor de periode waarin voor de inlenende werkgever arbeid wordt verricht.
4. Tot de gecertificeerde uitzendondernemingen worden gerekend de uitzendondernemingen die opgenomen zijn in het register normering arbeid beheerd door de Stichting Normering Arbeid ( [www.sna.nl](http://www.sna.nl)). Het Ria register inleenarbeid agrarisch vormt hier onderdeel van. Tot 1 januari 2008 worden uitzendondernemingen die beschikken over het Ria-keurmerk gelijkgesteld met uitzendondernemingen die gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen.
5. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden toepast.

---

### Artikel 29 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 in een positie in de onderneming niet worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake 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 leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.

---

### Artikel 30 Sociale fondsen, bijlage-XI

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 voor nadere informatie over de cao Colland.

---

## Artikel 31 Jubileumuitkering

Met ingang van 1 juli 2002 gelden de volgende voorwaarden voor de werknemer die ná deze datum voldoet aan de volgende voorwaarden:

- a. 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.
- b. Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
- c. Aan een werknemer die 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 1,5 maand bruto.
- d. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een bepaald werk, gelden de in sub a en b van dit lid genoemde uitkeringen naar rato.

---

## Artikel 32 Reiskosten woon-werkverkeer

### 1. Afstandsvergoeding

- a. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
- b. De in lid a. genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
  - Meer dan 10 km tot en met 15 km :
    - met ingang van 1-1-2006 € 2,52 per gewerkte dag
    - met ingang van 1-1-2008 € 2,63 per gewerkte dag
  - Meer dan 15 km:
    - met ingang van 1-1-2006 € 3,51 per gewerkte dag
    - met ingang van 1-1-2008 € 3,66 per gewerkte dagBovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
- c. Verworven rechten met betrekking tot de afstandsvergoeding worden gerespecteerd. Het betreft een afstandvergoeding behorend bij een afstand van meer dan 5 km tot en met 10 km. Deze is alleen nog van toepassing voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren bij een werkgever overeenkomstig artikel 1 lid 1 m.u.v. de bloembollenteelt en bedraagt:
  - met ingang van 1-1-2006 € 1,98 per gewerkte dag.
  - met ingang van 1-1-2008 € 2,07 per gewerkte dag
- d. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal km uit lid 1 sub b.
- e. Indien de werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand, doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend.
- f. Met ingang van 1 januari van elk jaar worden in de vorige leden genoemde bedragen aangepast op basis van de stijging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens met als referentiejaar 2006, waarbij het gewogen gemiddelde van de subgroepen: "Aankoop van voertuigen" en "Uitgaven in verband met gebruik voertuigen" van de groep vervoer en communicatie gehanteerd worden.  
De afgeronde afstandvergoedingen opgenomen in de leden b en c van dit artikel worden verhoogd met het berekende percentage. Afronding vindt plaats op twee decimalen achter de komma.

---

## Artikel 32a Huisvesting

Voorzover de werkgever huisvesting aanbiedt aan buitenlandse werknemers, die tijdelijk in Nederland

verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, zal hij deze aanbieden tegen reële kosten\*. Alle voorzieningen betreffende huisvesting waaronder, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie moeten minimaal voldoen aan de wettelijke en gemeentelijke regels.

---

### **Artikel 33 Scholing**

1. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas). De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vergt, maximaal 5 dagdelen cursussen te volgen.
3. De kosten van de dag leerlingwezen ten behoeve van de boomkwekerij worden uit het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid gesubsidieerd.

---

### **Artikel 34 Tussentijdse wijziging**

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 35 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 binnen 3 maanden ingediend te worden, nadat de werkgever schriftelijk heeft kenbaar 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 3 maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

---

### **Artikel 35a Uitleg cao-bepalingen**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers door middel van praktische cao informatie in diverse talen worden geïnformeerd over de rechten en plichten en huisvesting (voorzover van toepassing)
2. Er bestaat een paritair meldpunt die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
3. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao-partijen.
4. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

---

## **Artikel 35b Geschillen over toepassing cao-bepalingen**

1. Er bestaat een paritaire commissie Open Teelten, die op verzoek van werknemers en/of werkgevers bemiddelt in geval van geschillen over de toepassing van de cao.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 35c is bepaald.

---

## **Artikel 35c Geschillen procedure via rechter**

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

---

## **Artikel 35d Inspanning cao-partijen**

Partijen bij deze cao bevorderen in hun contacten met werkgevers en werknemers dat geschillen tussen werkgevers en werknemers over de toepassing en interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Partijen verbinden zich terughoudend te zijn in hun contacten met de pers of anderen inzake geschillen tussen werkgevers en werknemers.

---

## **Artikel 36 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.
3. Aanvragen kunnen worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Postbus 28, 2700 AA, Zoetermeer.

---

## **Artikel 37 Tussentijds overleg**

Partijen voeren tijdens de looptijd van de cao regelmatig overleg over aspecten van arbeidsvoorwaarden, al dan niet verband houdende met deze cao, voor zover partijen bij de cao dat nodig achten.

---

## **Artikel 38 Bepalingen in strijd met deze cao**

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

---

## **Artikel 39 Beëindiging van de cao**

Deze cao loopt van 1 juli 2006 tot en met 31 december 2008 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

• **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 paddenstoelenteelt, 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 wordt besteed.

• **PADDENSTOELENTEELT**

Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddenstoelen en / of de aaneensluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddenstoelen 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 aan bloembollenhandel worden besteed.

## **Bijlage II      Indeling in functieklassen werknemers in de bloembollenteelt behorende bij artikel 3 en artikel 14**

---

Een werknemer wordt in één van de volgende klassen ingedeeld:

### **Gelegenheidswerk**

Scholieren, studenten, als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), de overige categorieën arbeiders genoemd in het voormalig besluit Gelegenheidsarbeiders Agrarisch Bedrijf, te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker en de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wfsv, gedurende maximaal 8, aaneengesloten weken per jaar bij dezelfde werkgever.

### **Klasse I**

Werknemers die onder leiding werkzaamheden verrichten van eenvoudige aard, waarvoor geen vakkennis en slechts geringe ervaring is vereist.

Werknemers van 21 jaar en jonger, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na één jaar arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever naar klasse II. Werknemers van 21 jaar en jonger die hieraan niet voldoen, dienen voor indeling in klasse II te bewijzen dat zij elders in het bloembollenbedrijf in totaliteit een arbeidsovereenkomst van één jaar hebben gehad.

Werknemers van 22 jaar en ouder, ingedeeld in klasse I, gaan automatisch na 130 werkdagen, doch maximaal na één jaar arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever, naar klasse II.

Werknemers van 22 jaar en ouder die hieraan niet voldoen, dienen voor indeling in klasse II te bewijzen dat zij elders in het bloembollenbedrijf in totaliteit 130 werkdagen hebben gehad, of in totaliteit een arbeidsovereenkomst van één jaar hebben gehad.

Onder het begrip werkdagen wordt in dit artikel verstaan de dagen maandag tot en met vrijdag waarop de werknemer feitelijk arbeid heeft verricht, ongeacht het per dag gewerkte aantal uren, inclusief vakantiedagen, roostervrije dagen, kort-verzuimdagen, feest- en gedenkdagen die vallen op de dagen maandag tot en met vrijdag, ziektedagen met een maximum van 20 dagen en dagen waarop buiten het vastgelegde arbeidspatroon arbeid is verricht voor zover vallend op de dagen maandag tot en met vrijdag.

### **Klasse II**

Werknemers die onder leiding werkzaamheden verrichten van minder eenvoudige aard, waarvoor beperkte vakkennis en vaardigheid is vereist.

### **Klasse III**

Werknemers die onder toezicht en na instructie met beperkte zelfstandigheid werkzaamheden verrichten, waarvoor een zekere mate van vakkennis en vaardigheid is vereist.

### **Klasse IV**

Werknemers die onder toezicht en na instructie de meest voorkomende werkzaamheden met enige zelfstandigheid verrichten, waarvoor een ruime mate van vakkennis en vaardigheid is vereist. Zij geven incidenteel aanwijzingen.

### **Klasse V**

Werknemers die alle uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten, waarvoor volledige vakkennis en vaardigheid is vereist. Zij geven aanwijzingen bij werken in groepsverband. Werknemers die belast zijn met het onderscheiden en zonodig verwijderen van de uit een oogpunt van kwaliteitsbeheersing afwijkende planten (selecteur ziekzoeker).

**Klasse VI**

Werknemers die zelfstandig alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden verrichten en leidinggeven in geval van werken in groepsverband. Zij onderkennen factoren die de bedrijfsuitoefening kunnen verstoren, nemen hiertegen maatregelen en melden deze.

**Klasse VII**

Werknemers die zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden verrichten, leidinggeven bij uitvoering en controle uitoefenen. Zij nemen in beperkte mate zelfstandig beslissingen ten aanzien van de werkuitvoering, onderkennen factoren die de bedrijfsuitvoering kunnen verstoren en nemen daartegen in beperkte mate zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden in beperkte mate externe contacten over levering van goederen en diensten.

**Klasse VIII**

Werknemers die belast zijn met de algehele leiding en controle van de werkuitvoering en betrokken zijn bij de bedrijfsuitvoering op lange termijn. Zij nemen in hoofdzaak zelfstandig beslissingen ten aanzien van de gehele bedrijfsuitvoering, onderkennen verstorende factoren en nemen daartegen zelfstandig maatregelen. Zij onderhouden externe contacten over levering van goederen en diensten, alsmede over de afzet van producten.

Voorts verrichten zij zonodig uitvoerende werkzaamheden.

Referentiefunctieraster voor de deelsectoren binnen de Agrarische sector Open Teelten						
Functie groep	Ondersteuning	Tuinbouw		Boomkwekerij	Landbouw (Akkerbouw)	Bloembollenteelt
		Volleggrond	Fruitteelt			
<b>A</b>						
<b>B</b>	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.2.01) Inpakker/sorteerder (02.2.03) Oogstmedewerker (02.2.02)	Oogstmedewerker (02.3.01) Alg. medewerker fruitteelt (02.3.02) Assistent fruitteelt medewerker (02.3.03) Inpakker/sorteerder (02.3.04)	Voorsorteerder (03.01) Inpakker (03.02) Planter (03.03) Teelt/oogstmedewerker (03.04) Steksteker/oppotter (03.05) Inpakker/sorteerder (03.06)	Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02)	Teelt-/Oogstmedewerker (06.00)
<b>C</b>	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.2.04)		Productiemedewerker (03.07) Assistent medewerker boomkwekerij (03.08)	Assistent agrarisch medewerker (04.05)	Productiemedewerker A (06.01)
<b>D</b>	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker (02.2.05)	Fruitteelt medewerker (02.3.05)	Loodsmedewerker (03.09)	Agrarisch med. (04.07)	Productiemedewerker B (06.02) Assistent medewerker (06.03)
<b>E</b>	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)			Medewerker boomkwekerij (03.10)		Medewerker (06.04)
<b>F</b>	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.2.06)	Allround fruitteelt medewerker (02.3.06)	Allround medewerker boomkwekerij (03.11)	Allround agrarisch medewerker (04.12)	Allround medewerker (06.05)
<b>G</b>	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Meewerkend voorman (02.2.07)		Meewerkend voorman (03.12)		
<b>H</b>	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)			Teeltchef (03.14)		

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XXI  
**Bereepscommissie functiewaardering**  
per adres: Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid  
Postbus 28  
2700 AA ZOETERMEER  
Tel.nummer: 079 – 32 92 030  
Faxnummer: 079 – 32 92 031

---

**Berekening loonsverhoging in nieuwe loongebouw en in oude loongebouwen Boomkwekerijen, Landbouw, Bloembollenbedrijf en Tuinbouw**

**Nieuwe loongebouw per 1 juli 2007 en inschaling.**

Per 1 juli 2007 wordt een nieuw loongebouw ingevoerd.

In dit loongebouw is de verhoging van 3% per 1 juli 2007 verwerkt.

In bijlage IVa zijn enkele voorbeelden vermeld voor de werknemers die vallen onder artikel 14 lid 3 sub c.

**A. Loonsverhoging in het per 1 juli 2007 ingevoerde nieuwe loongebouw.**

De loonsverhoging van 3% per 1 juli 2008 is als volgt berekend:

- Verhoging van 3% over uurloonbedragen van 1 juli 2007 voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar, afgerond op twee decimalen achter de komma;
- De lonen zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek;
- Maandlonen: uurlonen vermenigvuldigd met factor  $38 \times 52,2 : 12$ , en afgerond op twee decimalen achter de komma .

Werknemers die op of na 1 juli 2007 dienst komen, worden direct ingeschaald in het nieuwe loongebouw.

Jeugdlonen afgeleid van weklonen met 0 functie jaren (=het eerste functiejaar), afronding op vijf cent;

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

**B. Oude loongebouwen per 1 juli 2007**

Ten behoeve van de overgang per 1 juli 2007 van de oude loongebouwen naar het nieuwe loongebouw conform artikel 14 lid 3 sub b, zijn de oude loongebouwen voor de vier afzonderlijke sectoren berekend. Zie bijlage 4b.

Deze berekening heeft plaatsgevonden conform de methodiek die gold voor de oude loongebouwen.

Er is 3% loonsverhoging berekend over weklonen voor werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid, zoals die golden sinds 1 januari 2006.

De maandlonen zijn afgeleid van de weklonen door toepassing van de factor  $52,2 : 12$ .

Afronding van de weklonen heeft plaatsgevonden op vijf eurocent.

Maandlonen zijn afgerond op tien eurocent.

## **Bijlage IVa    Inschalingsvoorbeelden in het nieuwe loongebouw, behorende bij artikel 14 lid 3 sub c)**

---

Deze bedragen zijn ontleend aan de tabellen voor de boomkwekerij.

Voor bloembollen, volle grond en landbouw geldt dezelfde systematiek. Uiteraard spelen dan andere bedragen.

- Oud + 3%, functiegroep C, loon € 1762,00. Dit is hoger dan € 1714,16 nieuw. Dus nog 1 trede uit 'oud + 3%'. Nieuwe loon per 1-7-2007 wordt dan € 1807,20.
- Oud + 3%, functiegroep D, loon € 1836,10. Dit is niet hoger dan € 1884,42 nieuw. Dus nieuwe loon per 1-7-2007 is dan € 1884,42.
- Oud + 3%, functiegroep D, loon € 1874,00. Dit is niet hoger dan € 1884,42 nieuw. Dus nieuwe loon per 1-7-2007 is dan € 1884,42.

Zodoende wordt door het vervallen van het oude loongebouw inclusief het vervallen van treden die in de toekomst mogelijk nog zouden hebben kunnen spelen, eenmalig voor de werknemer die aan de voorwaarden voldoet, alsnog één trede uit het oude loongebouw aan het salaris toegevoegd. De vergelijking moet plaatsvinden per 1 juli 2007. En de extra trede gaat in per 1 juli 2007.

**Lonen per 1 januari 2006 Open Teelten Boomkwekerij oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 %  
Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

**Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	130,05	€ 138,55	€ 145,10	€ 160,60
16 jaar	€ 146,30	€ 155,85	€ 163,20	€ 180,70
17 jaar	€ 162,55	€ 173,20	€ 181,35	€ 200,75
18 jaar	€ 195,05	€ 207,80	€ 217,60	€ 240,90
19 jaar	€ 227,55	€ 242,45	€ 253,90	€ 281,05
20 jaar	€ 260,10	€ 277,10	€ 290,15	€ 321,20
21 jaar	€ 292,60	€ 311,70	€ 326,45	€ 361,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 325,10		€ 362,70	€ 401,50
2e functiejaar	€ 335,75		€ 372,90	€ 409,80
3e functiejaar	€ 346,35	€ 346,35	€ 383,00	€ 418,25
4e functiejaar	€ 357,10	€ 357,10	€ 393,25	€ 426,45
5e functiejaar	€ 367,75	€ 367,75	€ 403,35	€ 434,80
6e functiejaar	€ 378,35	€ 378,35	€ 413,50	€ 443,10
7e functiejaar	€ 388,95	€ 388,95	€ 423,70	€ 451,40
8e functiejaar	€ 399,65	€ 399,65	€ 433,90	€ 459,90
9e functiejaar		€ 410,30		
10e functiejaar		€ 420,85		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 168,35	€ 176,15	€ 186,50	€ 194,30
16 jaar	€ 189,40	€ 198,20	€ 209,80	€ 218,55
17 jaar	€ 210,45	€ 220,20	€ 233,15	€ 242,85
18 jaar	€ 252,50	€ 264,25	€ 279,75	€ 291,40
19 jaar	€ 294,60	€ 308,30	€ 326,40	€ 340,00
20 jaar	€ 336,70	€ 352,30	€ 373,00	€ 388,55
21 jaar	€ 378,75	€ 396,35	€ 419,65	€ 437,15
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 420,85	€ 440,40	€ 466,25	€ 485,70
2e functiejaar	€ 429,35	€ 448,70	€ 476,00	€ 494,45
3e functiejaar	€ 437,50	€ 457,05	€ 485,70	€ 503,25
4e functiejaar	€ 445,95	€ 465,35	€ 495,45	€ 512,10
5e functiejaar	€ 454,25	€ 473,70	€ 505,10	€ 520,85
6e functiejaar	€ 462,50	€ 482,00	€ 514,80	€ 529,70
7e functiejaar	€ 470,90	€ 490,35	€ 524,55	€ 538,40
8e functiejaar	€ 479,20	€ 498,65	€ 534,30	€ 547,25

## Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

### Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 565,70	€ 602,65	€ 631,10	€ 698,60
16 jaar	€ 636,40	€ 677,95	€ 709,95	€ 785,95
17 jaar	€ 707,10	€ 753,30	€ 788,85	€ 873,25
18 jaar	€ 848,50	€ 903,95	€ 946,60	€ 1.047,90
19 jaar	€ 989,95	€ 1.054,60	€ 1.104,40	€ 1.222,55
20 jaar	€ 1.131,35	€ 1.205,30	€ 1.262,15	€ 1.397,20
21 jaar	€ 1.272,80	€ 1.355,95	€ 1.419,95	€ 1.571,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.414,20		€ 1.577,70	€ 1.746,50
2e functiejaar	€ 1.460,50		€ 1.622,10	€ 1.782,60
3e functiejaar	€ 1.506,60	€ 1.506,60	€ 1.666,10	€ 1.819,40
4e functiejaar	€ 1.553,40	€ 1.553,40	€ 1.710,60	€ 1.855,10
5e functiejaar	€ 1.599,70	€ 1.599,70	€ 1.754,60	€ 1.891,40
6e functiejaar	€ 1.645,80	€ 1.645,80	€ 1.798,70	€ 1.927,50
7e functiejaar	€ 1.691,90	€ 1.691,90	€ 1.843,10	€ 1.963,60
8e functiejaar	€ 1.738,50	€ 1.738,50	€ 1.887,50	€ 2.000,60
9e functiejaar		€ 1.784,80		
10e functiejaar		€ 1.830,70		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 732,30	€ 766,30	€ 811,30	€ 845,10
16 jaar	€ 823,80	€ 862,05	€ 912,70	€ 950,75
17 jaar	€ 915,35	€ 957,85	€ 1.014,10	€ 1.056,40
18 jaar	€ 1.098,40	€ 1.149,40	€ 1.216,90	€ 1.267,70
19 jaar	€ 1.281,50	€ 1.341,00	€ 1.419,75	€ 1.478,95
20 jaar	€ 1.464,55	€ 1.532,55	€ 1.622,55	€ 1.690,25
21 jaar	€ 1.647,65	€ 1.724,15	€ 1.825,40	€ 1.901,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.830,70	€ 1.915,70	€ 2.028,20	€ 2.112,80
2e functiejaar	€ 1.867,70	€ 1.951,80	€ 2.070,60	€ 2.150,90
3e functiejaar	€ 1.903,10	€ 1.988,20	€ 2.112,80	€ 2.189,10
4e functiejaar	€ 1.939,90	€ 2.024,30	€ 2.155,20	€ 2.227,60
5e functiejaar	€ 1.976,00	€ 2.060,60	€ 2.197,20	€ 2.265,70
6e functiejaar	€ 2.011,90	€ 2.096,70	€ 2.239,40	€ 2.304,20
7e functiejaar	€ 2.048,40	€ 2.133,00	€ 2.281,80	€ 2.342,00
8e functiejaar	€ 2.084,50	€ 2.169,10	€ 2.324,20	€ 2.380,50

## Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 %  
Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

### Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 132,65	€ 141,30	€ 148,00	€ 163,80
16 jaar	€ 149,20	€ 159,00	€ 166,50	€ 184,30
17 jaar	€ 165,80	€ 176,65	€ 185,00	€ 204,80
18 jaar	€ 198,95	€ 212,00	€ 221,95	€ 245,75
19 jaar	€ 232,10	€ 247,30	€ 258,95	€ 286,70
20 jaar	€ 265,30	€ 282,65	€ 295,95	€ 327,65
21 jaar	€ 298,45	€ 317,95	€ 332,95	€ 368,60
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 331,60		€ 369,95	€ 409,55
2e functiejaar	€ 342,45		€ 380,35	€ 418,00
3e functiejaar	€ 353,30	€ 353,30	€ 390,65	€ 426,60
4e functiejaar	€ 364,25	€ 364,25	€ 401,10	€ 435,00
5e functiejaar	€ 375,10	€ 375,10	€ 411,40	€ 443,50
6e functiejaar	€ 385,90	€ 385,90	€ 421,75	€ 451,95
7e functiejaar	€ 396,75	€ 396,75	€ 432,15	€ 460,45
8e functiejaar	€ 407,65	€ 407,65	€ 442,60	€ 469,10
9e functiejaar		€ 418,50		
10e functiejaar		€ 429,25		

  

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 171,70	€ 179,70	€ 190,25	€ 198,15
16 jaar	€ 193,15	€ 202,15	€ 214,00	€ 222,95
17 jaar	€ 214,65	€ 224,60	€ 237,80	€ 247,70
18 jaar	€ 257,55	€ 269,50	€ 285,35	€ 297,25
19 jaar	€ 300,50	€ 314,45	€ 332,90	€ 346,80
20 jaar	€ 343,40	€ 359,35	€ 380,50	€ 396,30
21 jaar	€ 386,35	€ 404,30	€ 428,05	€ 445,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 429,25	€ 449,20	€ 475,60	€ 495,40
2e functiejaar	€ 437,95	€ 457,65	€ 485,50	€ 504,35
3e functiejaar	€ 446,25	€ 466,20	€ 495,40	€ 513,30
4e functiejaar	€ 454,85	€ 474,65	€ 505,35	€ 522,35
5e functiejaar	€ 463,35	€ 483,15	€ 515,20	€ 531,25
6e functiejaar	€ 471,75	€ 491,65	€ 525,10	€ 540,30
7e functiejaar	€ 480,30	€ 500,15	€ 535,05	€ 549,15
8e functiejaar	€ 488,80	€ 508,60	€ 545,00	€ 558,20

## Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Boomkwekerij oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5 %  
Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

### Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 577,00	€ 614,75	€ 643,70	€ 712,60
16 jaar	€ 649,15	€ 691,60	€ 724,20	€ 801,70
17 jaar	€ 721,25	€ 768,45	€ 804,65	€ 890,75
18 jaar	€ 865,50	€ 922,15	€ 965,60	€ 1.068,90
19 jaar	€ 1.009,75	€ 1.075,85	€ 1.126,50	€ 1.247,05
20 jaar	€ 1.154,00	€ 1.229,50	€ 1.287,45	€ 1.425,20
21 jaar	€ 1.298,25	€ 1.383,20	€ 1.448,35	€ 1.603,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.442,50		€ 1.609,30	€ 1.781,50
2e functiejaar	€ 1.489,70		€ 1.654,50	€ 1.818,30
3e functiejaar	€ 1.536,90	€ 1.536,90	€ 1.699,30	€ 1.855,70
4e functiejaar	€ 1.584,50	€ 1.584,50	€ 1.744,80	€ 1.892,30
5e functiejaar	€ 1.631,70	€ 1.631,70	€ 1.789,60	€ 1.929,20
6e functiejaar	€ 1.678,70	€ 1.678,70	€ 1.834,60	€ 1.966,00
7e functiejaar	€ 1.725,90	€ 1.725,90	€ 1.879,90	€ 2.003,00
8e functiejaar	€ 1.773,30	€ 1.773,30	€ 1.925,30	€ 2.040,60
9e functiejaar		€ 1.820,50		
10e functiejaar		€ 1.867,20		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 746,90	€ 781,60	€ 827,55	€ 862,00
16 jaar	€ 840,25	€ 879,30	€ 931,00	€ 969,75
17 jaar	€ 933,60	€ 977,00	€ 1.034,45	€ 1.077,50
18 jaar	€ 1.120,30	€ 1.172,40	€ 1.241,35	€ 1.293,00
19 jaar	€ 1.307,05	€ 1.367,80	€ 1.448,25	€ 1.508,50
20 jaar	€ 1.493,75	€ 1.563,20	€ 1.655,10	€ 1.724,00
21 jaar	€ 1.680,50	€ 1.758,60	€ 1.862,00	€ 1.939,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.867,20	€ 1.954,00	€ 2.068,90	€ 2.155,00
2e functiejaar	€ 1.905,10	€ 1.990,80	€ 2.111,90	€ 2.193,90
3e functiejaar	€ 1.941,20	€ 2.028,00	€ 2.155,00	€ 2.232,90
4e functiejaar	€ 1.978,60	€ 2.064,70	€ 2.198,30	€ 2.272,20
5e functiejaar	€ 2.015,60	€ 2.101,70	€ 2.241,10	€ 2.310,90
6e functiejaar	€ 2.052,10	€ 2.138,70	€ 2.284,20	€ 2.350,30
7e functiejaar	€ 2.089,30	€ 2.175,70	€ 2.327,50	€ 2.388,80
8e functiejaar	€ 2.126,30	€ 2.212,40	€ 2.370,80	€ 2.428,20

## Lonen per 1 januari 2006 – Open Teelten Bloembollen oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

### Weeklonen vaste werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 141,05	€ 165,30	€ 171,10
16 jaar	€ 158,65	€ 185,95	€ 192,50
17 jaar	€ 176,30	€ 206,65	€ 213,90
18 jaar	€ 211,55	€ 247,95	€ 256,70
19 jaar	€ 246,80	€ 289,30	€ 299,45
20 jaar	€ 282,10	€ 330,60	€ 342,25
21 jaar	€ 317,35	€ 371,95	€ 385,00
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 352,60	€ 413,25	€ 427,80
1 functie jaar		€ 424,20	€ 439,30
2 functie jaren		€ 435,45	€ 450,60
3 functie jaren			
4 functie jaren			

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 315,55	€ 324,35	€ 333,25
20 jaar	€ 360,60	€ 370,70	€ 380,85
21 jaar	€ 405,70	€ 417,00	€ 428,45
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 450,75	€ 463,35	€ 476,05
1 functie jaar	€ 457,05	€ 469,65	€ 482,45
2 functie jaren	€ 463,35	€ 476,05	€ 488,60
3 functie jaren	€ 469,65	€ 482,45	€ 495,05
4 functie jaren		€ 488,60	€ 501,45
5 functie jaren		€ 495,05	€ 508,25

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 529,45

## Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

### Maandlonen vaste werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 613,50	€ 719,05	€ 744,35
16 jaar	€ 690,20	€ 808,90	€ 837,40
17 jaar	€ 766,90	€ 898,80	€ 930,45
18 jaar	€ 920,30	€ 1.078,55	€ 1.116,55
19 jaar	€ 1.073,65	€ 1.258,30	€ 1.302,65
20 jaar	€ 1.227,05	€ 1.438,10	€ 1.488,70
21 jaar	€ 1.380,40	€ 1.617,85	€ 1.674,80
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 1.533,80	€ 1.797,60	€ 1.860,90
1 functie jaar		€ 1.845,30	€ 1.911,00
2 functie jaren		€ 1.894,20	€ 1.960,10

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 1.372,55	€ 1.410,90	€ 1.449,55
20 jaar	€ 1.568,65	€ 1.612,50	€ 1.656,65
21 jaar	€ 1.764,70	€ 1.814,05	€ 1.863,70
22 t/m 64 jaar met:			
0 functie jaren	€ 1.960,80	€ 2.015,60	€ 2.070,80
1 functie jaar	€ 1.988,20	€ 2.043,00	€ 2.098,70
2 functie jaren	€ 2.015,60	€ 2.070,80	€ 2.125,40
3 functie jaren	€ 2.043,00	€ 2.098,70	€ 2.153,50
4 functie jaren		€ 2.125,40	€ 2.181,30
5 functie jaren		€ 2.153,50	€ 2.210,90

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.303,10

## Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

### Weeklonen losse werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 141,05	€ 169,75	€ 175,70
16 jaar	€ 158,65	€ 190,95	€ 197,65
17 jaar	€ 176,30	€ 212,20	€ 219,60
18 jaar	€ 211,55	€ 254,60	€ 263,50
19 jaar	€ 246,80	€ 297,05	€ 307,45
20 jaar	€ 282,10	€ 339,50	€ 351,35
21 jaar	€ 317,35	€ 381,90	€ 395,30
22 t/m 64 jaar	€ 352,60	€ 424,35	€ 439,20

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 322,15	€ 335,45	€ 344,50
20 jaar	€ 368,15	€ 383,35	€ 393,70
21 jaar	€ 414,20	€ 431,30	€ 442,95
22 t/m 64 jaar	€ 460,20	€ 479,20	€ 492,15

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 529,45

## Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

### Maandlonen losse werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 613,50	€ 738,40	€ 764,20
16 jaar	€ 690,20	€ 830,70	€ 859,70
17 jaar	€ 766,90	€ 923,00	€ 955,30
18 jaar	€ 920,30	€ 1.107,50	€ 1.146,30
19 jaar	€ 1.073,70	€ 1.292,10	€ 1.337,40
20 jaar	€ 1.227,00	€ 1.476,70	€ 1.528,40
21 jaar	€ 1.380,40	€ 1.661,30	€ 1.719,50
22 t/m 64 jaar	€ 1.533,80	€ 1.845,90	€ 1.910,50

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 1.401,35	€ 1.459,15	€ 1.498,65
20 jaar	€ 1.601,50	€ 1.667,60	€ 1.712,70
21 jaar	€ 1.801,70	€ 1.876,05	€ 1.926,80
22 t/m 64 jaar	€ 2.001,90	€ 2.084,50	€ 2.140,90

Leeftijd	Klasse VII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.303,10

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid  
en losse werknemers**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 132,60	€ 142,60	€ 161,10
16 jaar	€ 149,20	€ 160,45	€ 181,25
17 jaar	€ 165,80	€ 178,30	€ 201,40
18 jaar	€ 198,95	€ 213,95	€ 241,70
19 jaar	€ 232,10	€ 249,60	€ 281,95
20 jaar	€ 265,25	€ 285,25	€ 322,25
21 jaar	€ 298,40	€ 320,90	€ 362,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 331,55	€ 356,55	€ 402,80
2e functiejaar	€ 347,10	€ 369,75	€ 414,70
3e functiejaar	€ 362,60	€ 382,95	€ 426,50
4e functiejaar	€ 378,25	€ 396,10	€ 438,40
5e functiejaar	€ 393,80	€ 409,40	€ 450,35
6e functiejaar	€ 409,40	€ 422,55	€ 462,20

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 166,40	€ 171,70	€ 184,90
16 jaar	€ 187,20	€ 193,15	€ 208,00
17 jaar	€ 208,00	€ 214,65	€ 231,10
18 jaar	€ 249,60	€ 257,55	€ 277,30
19 jaar	€ 291,20	€ 300,50	€ 323,55
20 jaar	€ 332,80	€ 343,40	€ 369,75
21 jaar	€ 374,40	€ 386,35	€ 416,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 416,00	€ 429,25	€ 462,20
2e functiejaar	€ 427,80	€ 441,05	€ 475,45
3e functiejaar	€ 439,75	€ 452,95	€ 488,55
4e functiejaar	€ 451,55	€ 464,80	€ 501,85
5e functiejaar	€ 463,55	€ 476,75	€ 515,05
6e functiejaar	€ 475,45	€ 488,60	€ 528,20

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid  
en losse werknemers**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 576,90	€ 620,40	€ 700,90
16 jaar	€ 649,00	€ 697,95	€ 788,50
17 jaar	€ 721,10	€ 775,50	€ 876,10
18 jaar	€ 865,30	€ 930,60	€ 1.051,30
19 jaar	€ 1.009,55	€ 1.085,70	€ 1.226,55
20 jaar	€ 1.153,75	€ 1.240,80	€ 1.401,75
21 jaar	€ 1.298,00	€ 1.395,90	€ 1.577,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.442,20	€ 1.551,00	€ 1.752,20
2e functiejaar	€ 1.509,90	€ 1.608,40	€ 1.803,90
3e functiejaar	€ 1.577,30	€ 1.665,80	€ 1.855,30
4e functiejaar	€ 1.645,40	€ 1.723,00	€ 1.907,00
5e functiejaar	€ 1.713,00	€ 1.780,90	€ 1.959,00
6e functiejaar	€ 1.780,90	€ 1.838,10	€ 2.010,60

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 723,85	€ 746,90	€ 804,25
16 jaar	€ 814,30	€ 840,25	€ 904,75
17 jaar	€ 904,80	€ 933,60	€ 1.005,30
18 jaar	€ 1.085,75	€ 1.120,30	€ 1.206,35
19 jaar	€ 1.266,70	€ 1.307,05	€ 1.407,40
20 jaar	€ 1.447,70	€ 1.493,75	€ 1.608,50
21 jaar	€ 1.628,65	€ 1.680,50	€ 1.809,55
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.809,60	€ 1.867,20	€ 2.010,60
2e functiejaar	€ 1.860,90	€ 1.918,60	€ 2.068,20
3e functiejaar	€ 1.912,90	€ 1.970,30	€ 2.125,20
4e functiejaar	€ 1.964,20	€ 2.021,90	€ 2.183,00
5e functiejaar	€ 2.016,40	€ 2.073,90	€ 2.240,50
6e functiejaar	€ 2.068,20	€ 2.125,40	€ 2.297,70

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 135,30	€ 145,50	€ 164,35
16 jaar	€ 152,20	€ 163,65	€ 184,90
17 jaar	€ 169,10	€ 181,85	€ 205,45
18 jaar	€ 202,90	€ 218,20	€ 246,50
19 jaar	€ 236,75	€ 254,60	€ 287,60
20 jaar	€ 270,55	€ 290,95	€ 328,70
21 jaar	€ 304,40	€ 327,35	€ 369,75
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 338,20	€ 363,70	€ 410,85
2e functiejaar	€ 354,05	€ 377,15	€ 423,00
3e functiejaar	€ 369,85	€ 390,60	€ 435,05
4e functiejaar	€ 385,80	€ 404,00	€ 447,15
5e functiejaar	€ 401,70	€ 417,60	€ 459,35
6e functiejaar	€ 417,60	€ 431,00	€ 471,45

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 169,70	€ 175,15	€ 188,60
16 jaar	€ 190,95	€ 197,05	€ 212,15
17 jaar	€ 212,15	€ 218,95	€ 235,75
18 jaar	€ 254,60	€ 262,70	€ 282,85
19 jaar	€ 297,00	€ 306,50	€ 330,00
20 jaar	€ 339,45	€ 350,30	€ 377,15
21 jaar	€ 381,85	€ 394,05	€ 424,30
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 424,30	€ 437,85	€ 471,45
2e functiejaar	€ 436,35	€ 449,85	€ 484,95
3e functiejaar	€ 448,55	€ 462,00	€ 498,30
4e functiejaar	€ 460,60	€ 474,10	€ 511,90
5e functiejaar	€ 472,80	€ 486,30	€ 525,35
6e functiejaar	€ 484,95	€ 498,35	€ 538,75

**Open Teelten Landbouw (Akkerbouw) – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 588,50	€ 632,85	€ 714,90
16 jaar	€ 662,05	€ 711,95	€ 804,25
17 jaar	€ 735,60	€ 791,05	€ 893,60
18 jaar	€ 882,70	€ 949,25	€ 1.072,30
19 jaar	€ 1.029,85	€ 1.107,45	€ 1.251,05
20 jaar	€ 1.176,95	€ 1.265,70	€ 1.429,75
21 jaar	€ 1.324,10	€ 1.423,90	€ 1.608,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.471,20	€ 1.582,10	€ 1.787,20
2e functiejaar	€ 1.540,10	€ 1.640,60	€ 1.840,10
3e functiejaar	€ 1.608,80	€ 1.699,10	€ 1.892,50
4e functiejaar	€ 1.678,20	€ 1.757,40	€ 1.945,10
5e functiejaar	€ 1.747,40	€ 1.816,60	€ 1.998,20
6e functiejaar	€ 1.816,60	€ 1.874,90	€ 2.050,80

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 738,30	€ 761,85	€ 820,30
16 jaar	€ 830,55	€ 857,05	€ 922,85
17 jaar	€ 922,85	€ 952,30	€ 1.025,40
18 jaar	€ 1.107,40	€ 1.142,75	€ 1.230,50
19 jaar	€ 1.292,00	€ 1.333,20	€ 1.435,55
20 jaar	€ 1.476,55	€ 1.523,70	€ 1.640,65
21 jaar	€ 1.661,15	€ 1.714,15	€ 1.845,70
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.845,70	€ 1.904,60	€ 2.050,80
2e functiejaar	€ 1.898,10	€ 1.956,80	€ 2.109,50
3e functiejaar	€ 1.951,20	€ 2.009,70	€ 2.167,60
4e functiejaar	€ 2.003,60	€ 2.062,30	€ 2.226,80
5e functiejaar	€ 2.056,70	€ 2.115,40	€ 2.285,30
6e functiejaar	€ 2.109,50	€ 2.167,80	€ 2.343,60

## Open Teelten Tuinbouw – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

### Weeklonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 127,10	€ 135,00	€ 157,05	€ 166,85
16 jaar	€ 143,00	€ 151,90	€ 176,70	€ 187,70
17 jaar	€ 158,90	€ 168,80	€ 196,35	€ 208,55
18 jaar	€ 190,70	€ 202,55	€ 235,60	€ 250,25
19 jaar	€ 222,45	€ 236,30	€ 274,85	€ 291,95
20 jaar	€ 254,25	€ 270,05	€ 314,10	€ 333,70
21 jaar	€ 286,00	€ 303,80	€ 353,40	€ 375,40
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 317,80		€ 392,65	€ 417,10
2e functiejaar	€ 327,65		€ 398,80	€ 423,35
3e functiejaar	€ 337,55	€ 337,55	€ 404,95	€ 429,50
4e functiejaar	€ 347,50	€ 347,50	€ 411,10	€ 435,65
5e functiejaar	€ 357,40	€ 357,40	€ 417,10	€ 441,70
6e functiejaar	€ 367,25	€ 367,25	€ 423,35	€ 447,80
7e functiejaar	€ 377,15	€ 377,15	€ 429,50	€ 454,00
8e functiejaar	€ 387,10	€ 387,10	€ 435,65	€ 460,15
9e functiejaar		€ 396,85		
10e functiejaar		€ 406,70		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 175,45	€ 184,05	€ 191,40	€ 198,80
16 jaar	€ 197,35	€ 207,05	€ 215,35	€ 223,65
17 jaar	€ 219,30	€ 230,10	€ 239,25	€ 248,50
18 jaar	€ 263,15	€ 276,10	€ 287,10	€ 298,20
19 jaar	€ 307,00	€ 322,10	€ 334,95	€ 347,90
20 jaar	€ 350,90	€ 368,10	€ 382,80	€ 397,60
21 jaar	€ 394,75	€ 414,15	€ 430,65	€ 447,30
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 438,60	€ 460,15	€ 478,50	€ 497,00
2e functiejaar	€ 444,80	€ 466,25	€ 484,65	€ 503,10
3e functiejaar	€ 450,95	€ 472,45	€ 490,85	€ 509,15
4e functiejaar	€ 457,10	€ 478,50	€ 497,00	€ 515,35
5e functiejaar	€ 463,20	€ 484,65	€ 503,10	€ 521,45
6e functiejaar	€ 469,35	€ 490,85	€ 509,15	€ 527,55
7e functiejaar	€ 475,45	€ 497,00	€ 515,35	€ 533,80
8e functiejaar	€ 481,60	€ 503,10	€ 521,45	€ 539,95

**Open Teelten Tuinbouw – Lonen per 1 januari 2006 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2004 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Maandlonen vaste en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 552,95	€ 587,30	€ 683,20	€ 725,75
16 jaar	€ 622,10	€ 660,75	€ 768,60	€ 816,50
17 jaar	€ 691,20	€ 734,15	€ 854,00	€ 907,20
18 jaar	€ 829,45	€ 881,00	€ 1.024,80	€ 1.088,65
19 jaar	€ 967,70	€ 1.027,80	€ 1.195,60	€ 1.270,10
20 jaar	€ 1.105,90	€ 1.174,65	€ 1.366,40	€ 1.451,50
21 jaar	€ 1.244,15	€ 1.321,45	€ 1.537,20	€ 1.632,95
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.382,40		€ 1.708,00	€ 1.814,40
2e functiejaar	€ 1.425,30		€ 1.734,80	€ 1.841,60
3e functiejaar	€ 1.468,30	€ 1.468,30	€ 1.761,50	€ 1.868,30
4e functiejaar	€ 1.511,60	€ 1.511,60	€ 1.788,30	€ 1.895,10
5e functiejaar	€ 1.554,70	€ 1.554,70	€ 1.814,40	€ 1.921,40
6e functiejaar	€ 1.597,50	€ 1.597,50	€ 1.841,60	€ 1.947,90
7e functiejaar	€ 1.640,60	€ 1.640,60	€ 1.868,30	€ 1.974,90
8e functiejaar	€ 1.683,90	€ 1.683,90	€ 1.895,10	€ 2.001,70
9e functiejaar		€ 1.726,30		
10e functiejaar		€ 1.769,10		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 763,15	€ 800,70	€ 832,60	€ 864,80
16 jaar	€ 858,55	€ 900,75	€ 936,70	€ 972,90
17 jaar	€ 953,95	€ 1.000,85	€ 1.040,75	€ 1.081,00
18 jaar	€ 1.144,75	€ 1.201,00	€ 1.248,90	€ 1.297,20
19 jaar	€ 1.335,55	€ 1.401,20	€ 1.457,05	€ 1.513,40
20 jaar	€ 1.526,30	€ 1.601,35	€ 1.665,20	€ 1.729,60
21 jaar	€ 1.717,10	€ 1.801,55	€ 1.873,35	€ 1.945,80
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.907,90	€ 2.001,70	€ 2.081,50	€ 2.162,00
2e functiejaar	€ 1.934,90	€ 2.028,20	€ 2.108,20	€ 2.188,50
3e functiejaar	€ 1.961,60	€ 2.055,20	€ 2.135,20	€ 2.214,80
4e functiejaar	€ 1.988,40	€ 2.081,50	€ 2.162,00	€ 2.241,80
5e functiejaar	€ 2.014,90	€ 2.108,20	€ 2.188,50	€ 2.268,30
6e functiejaar	€ 2.041,70	€ 2.135,20	€ 2.214,80	€ 2.294,80
7e functiejaar	€ 2.068,20	€ 2.162,00	€ 2.241,80	€ 2.322,00
8e functiejaar	€ 2.095,00	€ 2.188,50	€ 2.268,30	€ 2.348,80

**Bijlage V- b Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw, behorende bij artikelen 14 en 15**

**OPEN TEELTEN BOOMKWEKERIJ – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

**Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers**

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 133,95	€ 142,70	€ 149,45	€ 165,40
16 jaar	€ 150,70	€ 160,55	€ 168,10	€ 186,10
17 jaar	€ 167,45	€ 178,40	€ 186,80	€ 206,80
18 jaar	€ 200,90	€ 214,05	€ 224,15	€ 248,15
19 jaar	€ 234,40	€ 249,75	€ 261,50	€ 289,50
20 jaar	€ 267,90	€ 285,40	€ 298,90	€ 330,85
21 jaar	€ 301,35	€ 321,10	€ 336,25	€ 372,20
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 334,85		€ 373,60	€ 413,55
2e functiejaar	€ 345,80		€ 384,10	€ 422,10
3e functiejaar	€ 356,75	€ 356,75	€ 394,50	€ 430,80
4e functiejaar	€ 367,80	€ 367,80	€ 405,05	€ 439,25
5e functiejaar	€ 378,80	€ 378,80	€ 415,45	€ 447,85
6e functiejaar	€ 389,70	€ 389,70	€ 425,90	€ 456,40
7e functiejaar	€ 400,60	€ 400,60	€ 436,40	€ 464,95
8e functiejaar	€ 411,65	€ 411,65	€ 446,90	€ 473,70
9e functiejaar		€ 422,60		
10e functiejaar		€ 433,50		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 173,40	€ 181,45	€ 192,10	€ 200,10
16 jaar	€ 195,10	€ 204,10	€ 216,10	€ 225,10
17 jaar	€ 216,75	€ 226,80	€ 240,15	€ 250,15
18 jaar	€ 260,10	€ 272,15	€ 288,15	€ 300,15
19 jaar	€ 303,45	€ 317,50	€ 336,20	€ 350,20
20 jaar	€ 346,80	€ 362,90	€ 384,20	€ 400,20
21 jaar	€ 390,15	€ 408,25	€ 432,25	€ 450,25
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 433,50	€ 453,60	€ 480,25	€ 500,25
2e functiejaar	€ 442,25	€ 462,15	€ 490,30	€ 509,30
3e functiejaar	€ 450,65	€ 470,75	€ 500,25	€ 518,35
4e functiejaar	€ 459,35	€ 479,30	€ 510,30	€ 527,45
5e functiejaar	€ 467,90	€ 487,90	€ 520,25	€ 536,50
6e functiejaar	€ 476,40	€ 496,45	€ 530,25	€ 545,60
7e functiejaar	€ 485,05	€ 505,05	€ 540,30	€ 554,55
8e functiejaar	€ 493,60	€ 513,60	€ 550,35	€ 563,65

## OPEN TEELTEN BOOMKWEKERIJ – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

### Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 582,65	€ 620,75	€ 650,10	€ 719,55
16 jaar	€ 655,45	€ 698,35	€ 731,35	€ 809,50
17 jaar	€ 728,30	€ 775,95	€ 812,60	€ 899,45
18 jaar	€ 873,95	€ 931,15	€ 975,10	€ 1.079,35
19 jaar	€ 1.019,60	€ 1.086,35	€ 1.137,65	€ 1.259,25
20 jaar	€ 1.165,30	€ 1.241,50	€ 1.300,15	€ 1.439,10
21 jaar	€ 1.310,95	€ 1.396,70	€ 1.462,70	€ 1.619,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.456,60		€ 1.625,20	€ 1.798,90
2e functiejaar	€ 1.504,20		€ 1.670,80	€ 1.836,10
3e functiejaar	€ 1.551,90	€ 1.551,90	€ 1.716,10	€ 1.874,00
4e functiejaar	€ 1.599,90	€ 1.599,90	€ 1.762,00	€ 1.910,70
5e functiejaar	€ 1.647,80	€ 1.647,80	€ 1.807,20	€ 1.948,10
6e functiejaar	€ 1.695,20	€ 1.695,20	€ 1.852,70	€ 1.985,30
7e functiejaar	€ 1.742,60	€ 1.742,60	€ 1.898,30	€ 2.022,50
8e functiejaar	€ 1.790,70	€ 1.790,70	€ 1.944,00	€ 2.060,60
9e functiejaar		€ 1.838,30		
10e functiejaar		€ 1.885,70		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 754,30	€ 789,30	€ 835,65	€ 870,45
16 jaar	€ 848,55	€ 887,95	€ 940,10	€ 979,25
17 jaar	€ 942,85	€ 986,60	€ 1.044,55	€ 1.088,05
18 jaar	€ 1.131,40	€ 1.183,90	€ 1.253,45	€ 1.305,65
19 jaar	€ 1.320,00	€ 1.381,25	€ 1.462,35	€ 1.523,25
20 jaar	€ 1.508,55	€ 1.578,55	€ 1.671,30	€ 1.740,90
21 jaar	€ 1.697,15	€ 1.775,90	€ 1.880,20	€ 1.958,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.885,70	€ 1.973,20	€ 2.089,10	€ 2.176,10
2e functiejaar	€ 1.923,80	€ 2.010,40	€ 2.132,80	€ 2.215,50
3e functiejaar	€ 1.960,30	€ 2.047,80	€ 2.176,10	€ 2.254,80
4e functiejaar	€ 1.998,20	€ 2.085,00	€ 2.219,80	€ 2.294,40
5e functiejaar	€ 2.035,40	€ 2.122,40	€ 2.263,10	€ 2.333,80
6e functiejaar	€ 2.072,30	€ 2.159,60	€ 2.306,60	€ 2.373,40
7e functiejaar	€ 2.110,00	€ 2.197,00	€ 2.350,30	€ 2.412,30
8e functiejaar	€ 2.147,20	€ 2.234,20	€ 2.394,00	€ 2.451,90

**OPEN TEELTEN BOOMKWEKERIJ – Lonen per 1 juli 2007oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

**Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 136,60	€ 145,55	€ 152,40	€ 168,70
16 jaar	€ 153,70	€ 163,75	€ 171,45	€ 189,80
17 jaar	€ 170,80	€ 181,95	€ 190,55	€ 210,90
18 jaar	€ 204,95	€ 218,35	€ 228,65	€ 253,10
19 jaar	€ 239,10	€ 254,75	€ 266,75	€ 295,25
20 jaar	€ 273,25	€ 291,10	€ 304,85	€ 337,45
21 jaar	€ 307,40	€ 327,50	€ 342,95	€ 379,60
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 341,55		€ 381,05	€ 421,80
2e functiejaar	€ 352,70		€ 391,80	€ 430,55
3e functiejaar	€ 363,90	€ 363,90	€ 402,40	€ 439,40
4e functiejaar	€ 375,15	€ 375,15	€ 413,15	€ 448,05
5e functiejaar	€ 386,40	€ 386,40	€ 423,75	€ 456,80
6e functiejaar	€ 397,50	€ 397,50	€ 434,40	€ 465,55
7e functiejaar	€ 408,60	€ 408,60	€ 445,15	€ 474,25
8e functiejaar	€ 419,90	€ 419,90	€ 455,85	€ 483,15
9e functiejaar		€ 431,05		
10e functiejaar		€ 442,15		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 176,85	€ 185,05	€ 195,95	€ 204,10
16 jaar	€ 198,95	€ 208,20	€ 220,45	€ 229,60
17 jaar	€ 221,10	€ 231,35	€ 244,95	€ 255,15
18 jaar	€ 265,30	€ 277,60	€ 293,90	€ 306,15
19 jaar	€ 309,50	€ 323,85	€ 342,90	€ 357,20
20 jaar	€ 353,70	€ 370,10	€ 391,90	€ 408,20
21 jaar	€ 397,95	€ 416,40	€ 440,85	€ 459,25
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 442,15	€ 462,65	€ 489,85	€ 510,25
2e functiejaar	€ 451,10	€ 471,40	€ 500,10	€ 519,50
3e functiejaar	€ 459,65	€ 480,15	€ 510,25	€ 528,70
4e functiejaar	€ 468,55	€ 488,90	€ 520,50	€ 538,00
5e functiejaar	€ 477,25	€ 497,65	€ 530,65	€ 547,25
6e functiejaar	€ 485,95	€ 506,40	€ 540,85	€ 556,50
7e functiejaar	€ 494,75	€ 515,15	€ 551,10	€ 565,65
8e functiejaar	€ 503,45	€ 523,85	€ 561,35	€ 574,90

**OPEN TEELTEN BOOMKWEKERIJ – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %. Deze tabel is gebaseerd op de tabel per 1 juli 2002 waarin is uitgegaan van een 38-urige werkweek.

**Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 594,30	€ 633,20	€ 663,05	€ 733,90
16 jaar	€ 668,55	€ 712,35	€ 745,90	€ 825,65
17 jaar	€ 742,85	€ 791,50	€ 828,80	€ 917,40
18 jaar	€ 891,40	€ 949,80	€ 994,55	€ 1.100,90
19 jaar	€ 1.040,00	€ 1.108,10	€ 1.160,30	€ 1.284,35
20 jaar	€ 1.188,55	€ 1.266,40	€ 1.326,10	€ 1.467,85
21 jaar	€ 1.337,15	€ 1.424,70	€ 1.491,85	€ 1.651,30
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.485,70		€ 1.657,60	€ 1.834,80
2e functiejaar	€ 1.534,20		€ 1.704,30	€ 1.872,90
3e functiejaar	€ 1.583,00	€ 1.583,00	€ 1.750,40	€ 1.911,40
4e functiejaar	€ 1.631,90	€ 1.631,90	€ 1.797,20	€ 1.949,00
5e functiejaar	€ 1.680,80	€ 1.680,80	€ 1.843,30	€ 1.987,10
6e functiejaar	€ 1.729,10	€ 1.729,10	€ 1.889,60	€ 2.025,10
7e functiejaar	€ 1.777,40	€ 1.777,40	€ 1.936,40	€ 2.063,00
8e functiejaar	€ 1.826,60	€ 1.826,60	€ 1.982,90	€ 2.101,70
9e functiejaar		€ 1.875,10		
10e functiejaar		€ 1.923,40		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 769,35	€ 805,00	€ 852,30	€ 887,85
16 jaar	€ 865,55	€ 905,65	€ 958,85	€ 998,80
17 jaar	€ 961,70	€ 1.006,25	€ 1.065,40	€ 1.109,80
18 jaar	€ 1.154,05	€ 1.207,50	€ 1.278,50	€ 1.331,75
19 jaar	€ 1.346,40	€ 1.408,75	€ 1.491,55	€ 1.553,70
20 jaar	€ 1.538,70	€ 1.610,00	€ 1.704,65	€ 1.775,70
21 jaar	€ 1.731,05	€ 1.811,25	€ 1.917,70	€ 1.997,65
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.923,40	€ 2.012,50	€ 2.130,80	€ 2.219,60
2e functiejaar	€ 1.962,30	€ 2.050,60	€ 2.175,40	€ 2.259,80
3e functiejaar	€ 1.999,50	€ 2.088,70	€ 2.219,60	€ 2.299,80
4e functiejaar	€ 2.038,20	€ 2.126,70	€ 2.264,20	€ 2.340,30
5e functiejaar	€ 2.076,00	€ 2.164,80	€ 2.308,30	€ 2.380,50
6e functiejaar	€ 2.113,90	€ 2.202,80	€ 2.352,70	€ 2.420,80
7e functiejaar	€ 2.152,20	€ 2.240,90	€ 2.397,30	€ 2.460,60
8e functiejaar	€ 2.190,00	€ 2.278,70	€ 2.441,90	€ 2.500,80

**Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3%.

**Weeklonen vaste werknemers**

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse I</b>	<b>Klasse II</b>	<b>Klasse III</b>
15 jaar	€ 145,30	€ 170,25	€ 176,25
16 jaar	€ 163,45	€ 191,55	€ 198,30
17 jaar	€ 181,60	€ 212,85	€ 220,35
18 jaar	€ 217,90	€ 255,40	€ 264,40
19 jaar	€ 254,25	€ 297,95	€ 308,45
20 jaar	€ 290,55	€ 340,50	€ 352,50
21 jaar	€ 326,90	€ 383,10	€ 396,60
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 363,20	€ 425,65	€ 440,65
1 functiejaar		€ 436,95	€ 452,50
2 functiejaar		€ 448,50	€ 464,10
3 functiejaar			
4 functiejaar			

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse IV</b>	<b>Klasse V</b>	<b>Klasse VI</b>
19 jaar	€ 325,00	€ 334,10	€ 343,25
20 jaar	€ 371,40	€ 381,80	€ 392,30
21 jaar	€ 417,85	€ 429,55	€ 441,30
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 464,25	€ 477,25	€ 490,35
1 functiejaar	€ 470,75	€ 483,75	€ 496,90
2 functiejaar	€ 477,25	€ 490,35	€ 503,25
3 functiejaar	€ 483,75	€ 496,90	€ 509,90
4 functiejaar		€ 503,25	€ 516,50
5 functiejaar		€ 509,90	€ 523,50

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse VII en VIII</b>
22 t/m 64 jaar met:	€ 545,35

**Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3%.

**Maandlonen vaste werknemers**

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse I</b>	<b>Klasse II</b>	<b>Klasse III</b>
15 jaar	€ 631,95	€ 740,65	€ 766,70
16 jaar	€ 710,95	€ 833,20	€ 862,55
17 jaar	€ 789,95	€ 925,80	€ 958,40
18 jaar	€ 947,95	€ 1.110,95	€ 1.150,10
19 jaar	€ 1.105,95	€ 1.296,10	€ 1.341,75
20 jaar	€ 1.263,90	€ 1.481,30	€ 1.533,45
21 jaar	€ 1.421,90	€ 1.666,45	€ 1.725,10
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 1.579,90	€ 1.851,60	€ 1.916,80
1 functiejaar		€ 1.900,70	€ 1.968,40
2 functiejaar		€ 1.951,00	€ 2.018,80

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse IV</b>	<b>Klasse V</b>	<b>Klasse VI</b>
19 jaar	€ 1.413,65	€ 1.453,20	€ 1.493,10
20 jaar	€ 1.615,60	€ 1.660,80	€ 1.706,40
21 jaar	€ 1.817,55	€ 1.868,40	€ 1.919,70
22 t/m 64 jaar met:			
0 functiejaar	€ 2.019,50	€ 2.076,00	€ 2.133,00
1 functiejaar	€ 2.047,80	€ 2.104,30	€ 2.161,50
2 functiejaar	€ 2.076,00	€ 2.133,00	€ 2.189,10
3 functiejaar	€ 2.104,30	€ 2.161,50	€ 2.218,10
4 functiejaar		€ 2.189,10	€ 2.246,80
5 functiejaar		€ 2.218,10	€ 2.277,20

<b>Leeftijd</b>	<b>Klasse VII en VIII</b>
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.372,30

## Open Teelten Bloembollen – Lonen per 1 juli 2007 oude loongebouw

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3%.

### Weeklonen losse werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 145,30	€ 174,85	€ 180,95
16 jaar	€ 163,45	€ 196,70	€ 203,60
17 jaar	€ 181,60	€ 218,55	€ 226,20
18 jaar	€ 217,90	€ 262,25	€ 271,45
19 jaar	€ 254,25	€ 305,95	€ 316,70
20 jaar	€ 290,55	€ 349,70	€ 361,90
21 jaar	€ 326,90	€ 393,40	€ 407,15
22 t/m 64 jaar	€ 363,20	€ 437,10	€ 452,40

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 331,80	€ 345,50	€ 354,85
20 jaar	€ 379,20	€ 394,90	€ 405,55
21 jaar	€ 426,60	€ 444,25	€ 456,25
22 t/m 64 jaar	€ 474,00	€ 493,60	€ 506,95

Leeftijd	KlasseVII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 545,35

### Maandlonen losse werknemers

Leeftijd	Klasse I	Klasse II	Klasse III
15 jaar	€ 632,00	€ 760,60	€ 787,20
16 jaar	€ 711,00	€ 855,60	€ 885,60
17 jaar	€ 790,00	€ 950,70	€ 984,00
18 jaar	€ 947,90	€ 1.140,80	€ 1.180,70
19 jaar	€ 1.105,90	€ 1.331,00	€ 1.377,50
20 jaar	€ 1.263,90	€ 1.521,10	€ 1.574,30
21 jaar	€ 1.421,90	€ 1.711,30	€ 1.771,10
22 t/m 64 jaar	€ 1.579,90	€ 1.901,40	€ 1.967,90

Leeftijd	Klasse IV	Klasse V	Klasse VI
19 jaar	€ 1.443,35	€ 1.503,05	€ 1.543,65
20 jaar	€ 1.649,50	€ 1.717,75	€ 1.764,15
21 jaar	€ 1.855,70	€ 1.932,50	€ 1.984,70
22 t/m 64 jaar	€ 2.061,90	€ 2.147,20	€ 2.205,20

Leeftijd	KlasseVII en VIII
22 t/m 64 jaar met:	€ 2.372,30

**OPEN TEELTEN LANDBOUW (Akkerbouw)**

Lonen per 1-7-2007 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %.

<b>Weeklonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 136,60	€ 146,90	€ 165,95
16 jaar	€ 153,70	€ 165,25	€ 186,70
17 jaar	€ 170,75	€ 183,65	€ 207,45
18 jaar	€ 204,90	€ 220,35	€ 248,95
19 jaar	€ 239,05	€ 257,10	€ 290,45
20 jaar	€ 273,20	€ 293,80	€ 331,90
21 jaar	€ 307,35	€ 330,55	€ 373,40
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 341,50	€ 367,25	€ 414,90
2e functiejaar	€ 357,50	€ 380,85	€ 427,15
3e functiejaar	€ 373,50	€ 394,45	€ 439,30
4e functiejaar	€ 389,60	€ 408,00	€ 451,55
5e functiejaar	€ 405,60	€ 421,70	€ 463,85
6e functiejaar	€ 421,70	€ 435,25	€ 476,05

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 171,40	€ 176,85	€ 190,40
16 jaar	€ 192,85	€ 198,95	€ 214,20
17 jaar	€ 214,25	€ 221,10	€ 238,05
18 jaar	€ 257,10	€ 265,30	€ 285,65
19 jaar	€ 299,95	€ 309,50	€ 333,25
20 jaar	€ 342,80	€ 353,70	€ 380,85
21 jaar	€ 385,65	€ 397,95	€ 428,45
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 428,50	€ 442,15	€ 476,05
2e functiejaar	€ 440,65	€ 454,30	€ 489,70
3e functiejaar	€ 452,95	€ 466,55	€ 503,20
4e functiejaar	€ 465,10	€ 478,75	€ 516,90
5e functiejaar	€ 477,45	€ 491,05	€ 530,50
6e functiejaar	€ 489,70	€ 503,25	€ 544,05

**OPEN TEELTEN LANDBOUW (Akkerbouw)**

Lonen per 1-7-2007 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %.

<b>Maandlonen vaste werknemers zonder overbruggingsmogelijkheid en losse werknemers</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 594,20	€ 639,00	€ 721,90
16 jaar	€ 668,50	€ 718,90	€ 812,15
17 jaar	€ 742,75	€ 798,75	€ 902,40
18 jaar	€ 891,30	€ 958,50	€ 1.082,90
19 jaar	€ 1.039,85	€ 1.118,25	€ 1.263,35
20 jaar	€ 1.188,40	€ 1.278,00	€ 1.443,85
21 jaar	€ 1.336,95	€ 1.437,75	€ 1.624,30
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.485,50	€ 1.597,50	€ 1.804,80
2e functiejaar	€ 1.555,10	€ 1.656,70	€ 1.858,10
3e functiejaar	€ 1.624,70	€ 1.715,90	€ 1.911,00
4e functiejaar	€ 1.694,80	€ 1.774,80	€ 1.964,20
5e functiejaar	€ 1.764,40	€ 1.834,40	€ 2.017,70
6e functiejaar	€ 1.834,40	€ 1.893,30	€ 2.070,80

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 745,60	€ 769,35	€ 828,30
16 jaar	€ 838,80	€ 865,55	€ 931,85
17 jaar	€ 932,00	€ 961,70	€ 1.035,40
18 jaar	€ 1.118,40	€ 1.154,05	€ 1.242,50
19 jaar	€ 1.304,80	€ 1.346,40	€ 1.449,55
20 jaar	€ 1.491,20	€ 1.538,70	€ 1.656,65
21 jaar	€ 1.677,60	€ 1.731,05	€ 1.863,70
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.864,00	€ 1.923,40	€ 2.070,80
2e functiejaar	€ 1.916,80	€ 1.976,20	€ 2.130,20
3e functiejaar	€ 1.970,30	€ 2.029,50	€ 2.188,90
4e functiejaar	€ 2.023,20	€ 2.082,60	€ 2.248,50
5e functiejaar	€ 2.076,90	€ 2.136,10	€ 2.307,70
6e functiejaar	€ 2.130,20	€ 2.189,10	€ 2.366,60

**OPEN TEELTEN LANDBOUW (Akkerbouw)**

Lonen per 1-7-2007 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %.

**Weeklonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 139,35	€ 149,85	€ 169,30
16 jaar	€ 156,75	€ 168,55	€ 190,45
17 jaar	€ 174,20	€ 187,30	€ 211,60
18 jaar	€ 209,00	€ 224,75	€ 253,90
19 jaar	€ 243,85	€ 262,20	€ 296,25
20 jaar	€ 278,70	€ 299,70	€ 338,55
21 jaar	€ 313,50	€ 337,15	€ 380,90
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 348,35	€ 374,60	€ 423,20
2e functiejaar	€ 364,65	€ 388,45	€ 435,70
3e functiejaar	€ 380,95	€ 402,35	€ 448,10
4e functiejaar	€ 397,40	€ 416,15	€ 460,60
5e functiejaar	€ 413,70	€ 430,15	€ 473,15
6e functiejaar	€ 430,15	€ 443,95	€ 485,55

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 174,80	€ 180,40	€ 194,20
16 jaar	€ 196,65	€ 202,95	€ 218,50
17 jaar	€ 218,55	€ 225,50	€ 242,80
18 jaar	€ 262,25	€ 270,60	€ 291,35
19 jaar	€ 305,95	€ 315,70	€ 339,90
20 jaar	€ 349,65	€ 360,80	€ 388,45
21 jaar	€ 393,35	€ 405,90	€ 437,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 437,05	€ 451,00	€ 485,55
2e functiejaar	€ 449,45	€ 463,40	€ 499,50
3e functiejaar	€ 462,00	€ 475,90	€ 513,25
4e functiejaar	€ 474,40	€ 488,35	€ 527,25
5e functiejaar	€ 487,00	€ 500,85	€ 541,10
6e functiejaar	€ 499,50	€ 513,30	€ 554,95

**OPEN TEELTEN LANDBOUW (Akkerbouw)**

Lonen per 1-7-2007 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %.

**Maandlonen vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid**

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 606,10	€ 651,80	€ 736,35
16 jaar	€ 681,90	€ 733,30	€ 828,40
17 jaar	€ 757,65	€ 814,75	€ 920,45
18 jaar	€ 909,20	€ 977,70	€ 1.104,55
19 jaar	€ 1.060,70	€ 1.140,65	€ 1.288,65
20 jaar	€ 1.212,25	€ 1.303,60	€ 1.472,70
21 jaar	€ 1.363,75	€ 1.466,55	€ 1.656,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.515,30	€ 1.629,50	€ 1.840,90
2e functiejaar	€ 1.586,20	€ 1.689,80	€ 1.895,30
3e functiejaar	€ 1.657,10	€ 1.750,20	€ 1.949,20
4e functiejaar	€ 1.728,70	€ 1.810,30	€ 2.003,60
5e functiejaar	€ 1.799,60	€ 1.871,20	€ 2.058,20
6e functiejaar	€ 1.871,20	€ 1.931,20	€ 2.112,10

<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 760,50	€ 784,75	€ 844,85
16 jaar	€ 855,55	€ 882,85	€ 950,45
17 jaar	€ 950,60	€ 980,95	€ 1.056,05
18 jaar	€ 1.140,70	€ 1.177,15	€ 1.267,25
19 jaar	€ 1.330,85	€ 1.373,35	€ 1.478,45
20 jaar	€ 1.520,95	€ 1.569,50	€ 1.689,70
21 jaar	€ 1.711,10	€ 1.765,70	€ 1.900,90
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.901,20	€ 1.961,90	€ 2.112,10
2e functiejaar	€ 1.955,10	€ 2.015,80	€ 2.172,80
3e functiejaar	€ 2.009,70	€ 2.070,20	€ 2.232,60
4e functiejaar	€ 2.063,60	€ 2.124,30	€ 2.293,50
5e functiejaar	€ 2.118,50	€ 2.178,70	€ 2.353,80
6e functiejaar	€ 2.172,80	€ 2.232,90	€ 2.414,00

## OPEN TEELTEN TUINBOUW

Lonen per 1-7-2007. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %, en een prijscompensatie van 0%.

Weeklonen vaste en losse werknemers				
Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 130,95	€ 139,10	€ 161,80	€ 171,85
16 jaar	€ 147,30	€ 156,45	€ 182,00	€ 193,30
17 jaar	€ 163,70	€ 173,85	€ 202,25	€ 214,80
18 jaar	€ 196,40	€ 208,60	€ 242,65	€ 257,75
19 jaar	€ 229,15	€ 243,40	€ 283,10	€ 300,70
20 jaar	€ 261,90	€ 278,15	€ 323,55	€ 343,70
21 jaar	€ 294,60	€ 312,95	€ 364,00	€ 386,65
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 327,35		€ 404,45	€ 429,60
2e functiejaar	€ 337,50		€ 410,75	€ 436,05
3e functiejaar	€ 347,70	€ 347,70	€ 417,10	€ 442,40
4e functiejaar	€ 357,95	€ 357,95	€ 423,45	€ 448,70
5e functiejaar	€ 368,10	€ 368,10	€ 429,60	€ 454,95
6e functiejaar	€ 378,25	€ 378,25	€ 436,05	€ 461,25
7e functiejaar	€ 388,45	€ 388,45	€ 442,40	€ 467,60
8e functiejaar	€ 398,70	€ 398,70	€ 448,70	€ 473,95
9e functiejaar		€ 408,75		
10e functiejaar		€ 418,90		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 180,70	€ 189,60	€ 197,15	€ 204,75
16 jaar	€ 203,30	€ 213,30	€ 221,80	€ 230,35
17 jaar	€ 225,90	€ 237,00	€ 246,45	€ 255,95
18 jaar	€ 271,05	€ 284,35	€ 295,70	€ 307,15
19 jaar	€ 316,25	€ 331,75	€ 345,00	€ 358,35
20 jaar	€ 361,40	€ 379,15	€ 394,30	€ 409,50
21 jaar	€ 406,60	€ 426,55	€ 443,55	€ 460,70
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 451,75	€ 473,95	€ 492,85	€ 511,90
2e functiejaar	€ 458,15	€ 480,25	€ 499,20	€ 518,20
3e functiejaar	€ 464,50	€ 486,60	€ 505,60	€ 524,40
4e functiejaar	€ 470,80	€ 492,85	€ 511,90	€ 530,80
5e functiejaar	€ 477,10	€ 499,20	€ 518,20	€ 537,10
6e functiejaar	€ 483,45	€ 505,60	€ 524,40	€ 543,40
7e functiejaar	€ 489,70	€ 511,90	€ 530,80	€ 549,80
8e functiejaar	€ 496,05	€ 518,20	€ 537,10	€ 556,15

## OPEN TEELTEN TUINBOUW

Lonen per 1-7-2007. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-1-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %, en een prijscompensatie van 0%.

### Maandlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D
15 jaar	€ 569,60	€ 605,00	€ 703,75	€ 747,50
16 jaar	€ 640,80	€ 680,65	€ 791,75	€ 840,95
17 jaar	€ 712,00	€ 756,25	€ 879,70	€ 934,40
18 jaar	€ 854,40	€ 907,50	€ 1.055,65	€ 1.121,30
19 jaar	€ 996,80	€ 1.058,75	€ 1.231,60	€ 1.308,15
20 jaar	€ 1.139,20	€ 1.210,00	€ 1.407,50	€ 1.495,05
21 jaar	€ 1.281,60	€ 1.361,25	€ 1.583,45	€ 1.681,90
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.424,00		€ 1.759,40	€ 1.868,80
2e functiejaar	€ 1.468,10		€ 1.786,80	€ 1.896,80
3e functiejaar	€ 1.512,50	€ 1.512,50	€ 1.814,40	€ 1.924,40
4e functiejaar	€ 1.557,10	€ 1.557,10	€ 1.842,00	€ 1.951,80
5e functiejaar	€ 1.601,20	€ 1.601,20	€ 1.868,80	€ 1.979,00
6e functiejaar	€ 1.645,40	€ 1.645,40	€ 1.896,80	€ 2.006,40
7e functiejaar	€ 1.689,80	€ 1.689,80	€ 1.924,40	€ 2.034,10
8e functiejaar	€ 1.734,30	€ 1.734,30	€ 1.951,80	€ 2.061,70
9e functiejaar		€ 1.778,10		
10e functiejaar		€ 1.822,20		

Leeftijd	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 786,05	€ 824,70	€ 857,55	€ 890,70
16 jaar	€ 884,30	€ 927,75	€ 964,75	€ 1.002,05
17 jaar	€ 982,55	€ 1.030,85	€ 1.071,95	€ 1.113,40
18 jaar	€ 1.179,05	€ 1.237,00	€ 1.286,35	€ 1.336,10
19 jaar	€ 1.375,55	€ 1.443,20	€ 1.500,75	€ 1.558,75
20 jaar	€ 1.572,10	€ 1.649,35	€ 1.715,10	€ 1.781,45
21 jaar	€ 1.768,60	€ 1.855,55	€ 1.929,50	€ 2.004,10
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.965,10	€ 2.061,70	€ 2.143,90	€ 2.226,80
2e functiejaar	€ 1.993,00	€ 2.089,10	€ 2.171,50	€ 2.254,20
3e functiejaar	€ 2.020,60	€ 2.116,70	€ 2.199,40	€ 2.281,10
4e functiejaar	€ 2.048,00	€ 2.143,90	€ 2.226,80	€ 2.309,00
5e functiejaar	€ 2.075,40	€ 2.171,50	€ 2.254,20	€ 2.336,40
6e functiejaar	€ 2.103,00	€ 2.199,40	€ 2.281,10	€ 2.363,80
7e functiejaar	€ 2.130,20	€ 2.226,80	€ 2.309,00	€ 2.391,60
8e functiejaar	€ 2.157,80	€ 2.254,20	€ 2.336,40	€ 2.419,80

**Bijlage Vc. Lonen per 1 juli 2007 – nieuw loongebouw Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15**

Lonen per 1-7-2007. Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2006 een initiële verhoging berekend van 3 %.

<b>Uurlonen</b>							
<b>Trede/schaal</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
15 jaar	€ 3,55	€ 3,67	€ 3,83	€ 4,03	€ 4,28	€ 4,59	€ 4,96
16 jaar	€ 4,00	€ 4,13	€ 4,31	€ 4,54	€ 4,82	€ 5,16	€ 5,58
17 jaar	€ 4,44	€ 4,59	€ 4,79	€ 5,04	€ 5,36	€ 5,74	€ 6,20
18 jaar	€ 5,33	€ 5,51	€ 5,75	€ 6,05	€ 6,43	€ 6,88	€ 7,43
19 jaar	€ 6,22	€ 6,43	€ 6,71	€ 7,06	€ 7,50	€ 8,03	€ 8,67
20 jaar	€ 7,10	€ 7,34	€ 7,66	€ 8,06	€ 8,57	€ 9,18	€ 9,91
21 jaar	€ 7,99	€ 8,26	€ 8,62	€ 9,07	€ 9,64	€ 10,32	€ 11,15
22 t/m 64 jaar							
0	<b>€ 8,88</b>	<b>€ 9,18</b>	<b>€ 9,58</b>	<b>€ 10,08</b>	<b>€ 10,71</b>	<b>€ 11,47</b>	<b>€ 12,39</b>
1	€ 9,03	€ 9,41	€ 9,89	€ 10,44	€ 11,12	€ 11,95	€ 12,93
2	€ 9,19	€ 9,65	€ 10,19	€ 10,80	€ 11,55	€ 12,42	€ 13,45
3	€ 9,34	€ 9,90	€ 10,50	€ 11,17	€ 11,96	€ 12,89	€ 13,99
4	€ 9,50	€ 10,14	€ 10,79	€ 11,53	€ 12,37	€ 13,36	€ 14,52
5		€ 10,37	€ 11,10	€ 11,89	€ 12,78	€ 13,83	€ 15,06
6			€ 11,40	€ 12,25	€ 13,20	€ 14,31	€ 15,58
7				€ 12,61	€ 13,62	€ 14,77	€ 16,12
8					€ 14,03	€ 15,24	€ 16,66
9						€ 15,72	€ 17,18
10							€ 17,72

<b>Maandlonen</b>							
<b>Trede/schaal</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
15 jaar	€ 586,82	€ 606,65	€ 633,10	€ 666,16	€ 707,48	€ 757,73	€ 819,89
16 jaar	€ 661,20	€ 682,69	€ 712,44	€ 750,46	€ 796,75	€ 852,95	€ 922,37
17 jaar	€ 733,93	€ 758,73	€ 791,79	€ 833,11	€ 886,01	€ 948,82	€ 1.024,86
18 jaar	€ 881,05	€ 910,80	€ 950,48	€ 1.000,07	€ 1.062,88	€ 1.137,26	€ 1.228,18
19 jaar	€ 1.028,17	€ 1.062,88	€ 1.109,16	€ 1.167,02	€ 1.239,75	€ 1.327,36	€ 1.433,15
20 jaar	€ 1.173,63	€ 1.213,30	€ 1.266,20	€ 1.332,32	€ 1.416,62	€ 1.517,45	€ 1.638,12
21 jaar	€ 1.320,75	€ 1.365,38	€ 1.424,89	€ 1.499,27	€ 1.593,49	€ 1.705,90	€ 1.843,10
22 t/m 64 jaar							
0	<b>€ 1.467,86</b>	<b>€ 1.517,45</b>	<b>€ 1.583,57</b>	<b>€ 1.666,22</b>	<b>€ 1.770,36</b>	<b>€ 1.895,99</b>	<b>€ 2.048,07</b>
1	€ 1.492,66	€ 1.555,47	€ 1.634,82	€ 1.725,73	€ 1.838,14	€ 1.975,34	€ 2.137,33
2	€ 1.519,11	€ 1.595,15	€ 1.684,41	€ 1.785,24	€ 1.909,22	€ 2.053,03	€ 2.223,29
3	€ 1.543,90	€ 1.636,47	€ 1.735,65	€ 1.846,40	€ 1.976,99	€ 2.130,72	€ 2.312,55
4	€ 1.570,35	€ 1.676,14	€ 1.783,59	€ 1.905,91	€ 2.044,76	€ 2.208,41	€ 2.400,16
5		€ 1.714,16	€ 1.834,83	€ 1.965,42	€ 2.112,53	€ 2.286,00	€ 2.489,42
6			€ 1.884,42	€ 2.024,93	€ 2.181,96	€ 2.365,44	€ 2.575,37
7				€ 2.084,43	€ 2.251,39	€ 2.441,48	€ 2.664,64
8					€ 2.319,16	€ 2.519,17	€ 2.753,90
9						€ 2.598,52	€ 2.839,85
10							€ 2.929,12

**Bijlage Vd. Lonen per 1 juli 2008 – nieuw loongebouw Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2007 een initiële verhoging berekend van 3 %.

<b>Uurlonen</b>							
<b>Trede/schaal</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
15 jaar	€ 3,66	€ 3,78	€ 3,95	€ 4,15	€ 4,41	€ 4,72	€ 5,10
16 jaar	€ 4,12	€ 4,26	€ 4,44	€ 4,67	€ 4,96	€ 5,31	€ 5,74
17 jaar	€ 4,58	€ 4,73	€ 4,94	€ 5,19	€ 5,52	€ 5,91	€ 6,38
18 jaar	€ 5,49	€ 5,68	€ 5,92	€ 6,23	€ 6,62	€ 7,09	€ 7,66
19 jaar	€ 6,41	€ 6,62	€ 6,91	€ 7,27	€ 7,72	€ 8,27	€ 8,93
20 jaar	€ 7,32	€ 7,57	€ 7,90	€ 8,30	€ 8,82	€ 9,45	€ 10,21
21 jaar	€ 8,24	€ 8,51	€ 8,88	€ 9,34	€ 9,93	€ 10,63	€ 11,48
22 t/m 64 jaar							
0	<b>€ 9,15</b>	<b>€ 9,46</b>	<b>€ 9,87</b>	<b>€ 10,38</b>	<b>€ 11,03</b>	<b>€ 11,81</b>	<b>€ 12,76</b>
1	€ 9,30	€ 9,69	€ 10,19	€ 10,75	€ 11,45	€ 12,31	€ 13,32
2	€ 9,47	€ 9,94	€ 10,50	€ 11,12	€ 11,90	€ 12,79	€ 13,85
3	€ 9,62	€ 10,20	€ 10,82	€ 11,51	€ 12,32	€ 13,28	€ 14,41
4	€ 9,79	€ 10,44	€ 11,11	€ 11,88	€ 12,74	€ 13,76	€ 14,96
5		€ 10,68	€ 11,43	€ 12,25	€ 13,16	€ 14,24	€ 15,51
6			€ 11,74	€ 12,62	€ 13,60	€ 14,74	€ 16,05
7				€ 12,99	€ 14,03	€ 15,21	€ 16,60
8					€ 14,45	€ 15,70	€ 17,16
9						€ 16,19	€ 17,70
10							€ 18,25

<b>Maandlonen</b>							
<b>Trede/schaal</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
15 jaar	€ 605,00	€ 624,83	€ 652,94	€ 686,00	€ 728,97	€ 782,22	€ 843,03
16 jaar	€ 681,04	€ 704,18	€ 733,93	€ 771,95	€ 819,89	€ 877,74	€ 948,82
17 jaar	€ 757,07	€ 781,87	€ 816,58	€ 857,91	€ 912,46	€ 969,92	€ 1.054,61
18 jaar	€ 907,50	€ 938,90	€ 978,58	€ 1.029,82	€ 1.094,29	€ 1.171,98	€ 1.266,20
19 jaar	€ 1.059,57	€ 1.094,29	€ 1.142,22	€ 1.201,73	€ 1.276,12	€ 1.367,03	€ 1.476,13
20 jaar	€ 1.210,00	€ 1.251,32	€ 1.305,87	€ 1.371,99	€ 1.457,95	€ 1.562,09	€ 1.687,71
21 jaar	€ 1.362,07	€ 1.406,70	€ 1.467,86	€ 1.543,90	€ 1.641,43	€ 1.757,14	€ 1.897,64
22 t/m 64 jaar							
0	<b>€ 1.512,50</b>	<b>€ 1.563,74</b>	<b>€ 1.631,51</b>	<b>€ 1.715,81</b>	<b>€ 1.823,26</b>	<b>€ 1.952,19</b>	<b>€ 2.109,23</b>
1	€ 1.537,29	€ 1.601,76	€ 1.684,41	€ 1.776,98	€ 1.892,69	€ 2.034,84	€ 2.201,80
2	€ 1.565,39	€ 1.643,08	€ 1.735,65	€ 1.838,14	€ 1.967,07	€ 2.114,19	€ 2.289,41
3	€ 1.590,19	€ 1.686,06	€ 1.788,55	€ 1.902,60	€ 2.036,50	€ 2.195,18	€ 2.381,97
4	€ 1.618,29	€ 1.725,73	€ 1.836,48	€ 1.963,76	€ 2.105,92	€ 2.274,53	€ 2.472,89
5		€ 1.765,40	€ 1.889,38	€ 2.024,93	€ 2.175,35	€ 2.353,87	€ 2.563,80
6			€ 1.940,62	€ 2.086,09	€ 2.248,08	€ 2.436,52	€ 2.653,17
7				€ 2.147,25	€ 2.319,16	€ 2.514,21	€ 2.743,98
8					€ 2.388,59	€ 2.595,21	€ 2.836,55
9						€ 2.676,21	€ 2.925,81
10							€ 3.016,73

## Bijlage VI    Wettelijk Minimumloon

---

Zie artikel 10 lid 4 en artikel 10a lid 2 van de cao Open Teelten.

Het Wettelijk minimum loon en de wettelijke jeugdloon percentages gelden, naast de groepen werknemers genoemd in artikel 10 en artikel 10a. Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen.

Het uurloon is berekend door het weekloon te delen door het aantal arbeidsuren van 38 in de sector Open Teelten. Afronding heeft plaatsgevonden op twee decimalen achter de komma.

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per week	per maand
1 juli 2006	€ 296,45	€ 1.284,60
1 januari 2007	€ 300,20	€ 1.300,80
1 juli 2007	€ 303,90	€ 1.317,00
1 januari 2008	€ 308,10	€ 1.335,00

### Wettelijke jeugdloonpercentages

<u>Leeftijd</u>	<u>% van het minimumloon</u>
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%

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 wordt aangeboden. Werkgevers die bij SAZAS zijn aangesloten betalen premie aan SAZAS.

Werkgevers ontvangen uitkeringen van SAZAS bij arbeidsongeschiktheid van werknemers en kunnen hiermee de risico's van de verplichtingen van de wet en deze cao Open Teelten tot doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid afdekken.

Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS, dan kunnen werknemers bij SAZAS zich verzekeren voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Binnen SAZAS verband wordt een inspanningsverplichting gedaan om de SAZAS-Plusregeling mogelijk te maken voor werknemers die niet in dienst zijn bij een SAZAS-werkgever. Verder wordt buiten SAZAS-verband gezocht naar collectieve oplossingen. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA hiaat betalen werknemers een werknemerspremie. Zie ook artikel 19c. Voor de premies en meer informatie zie: [www.colland.nl](http://www.colland.nl) - optie verzekeren.

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

**Overgangsbepaling.**

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**

- a. 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.
- b. 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
35-45%	tot 100% van 28/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon	tot 90% van 28/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon	tot 90% van 35/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon	tot 90% van 42/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon
80-100%(niet duurzaam)	tot 100% van 70/70 <sup>ste</sup> uitkeringsloon	tot 90% van 70/70 <sup>ste</sup> 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 19 lid 7.

## **Bijlage VIII Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26**

---

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van deze nieuwe regeling. Als u bent geboren voor 1 januari 1966 en u werkte al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met Interpolis Pensioenen.

Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen meteen met hun pensioenopbouw. De pensioenopbouw stopt als de werknemer buiten de bedrijfstak gaat werken of met pensioen gaat.

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

- ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar tot overlijden)
- partnerpensioen (uitkering voor de partner als de werknemer overlijdt)
- reparatie Anw-gat (een aanvulling op het partnerpensioen)
- wezenpensioen (uitkering voor de kinderen tot 18 jaar als de werknemer overlijdt)
- arbeidsongeschiktheidspensioen (een aanvulling op de WAO-uitkering)

### **Ouderdomspensioen**

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt niet over uw salaris maar over uw salaris min een bepaald bedrag (in 2007 € 11.745,- op jaarbasis). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2007 op € 45.017,28. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling, en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardeverast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

Standaard gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Maar werknemers kunnen onder voorwaarden al vanaf 60 jaar met pensioen gaan. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langer periode moet worden uitgekeerd. Het ouderdomspensioen gaat uiterlijk op 65 jaar in. Dan stopt ook de pensioenopbouw.

### **Partnerpensioen**

Als een werknemer overlijdt, heeft zijn of haar partner normaal gesproken recht op partnerpensioen.

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdomspensioen. Uw partner kon toen alleen aanspraak maken op een partnerpensioen wanneer u kwam te overlijden terwijl u nog pensioen opbouwde in het fonds.

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor ouderdomspensioen. Dit kan ook als de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd. Uitruil van partnerpensioen is een

optie als iemand alleenstaand is, maar ook als de partner zelf een inkomen of pensioen heeft. Voor uitrust is altijd schriftelijke toestemming van de partner vereist. Hiermee komt het recht op (dat deel van het) partnerpensioen te vervallen.

Bij overlijden kan een ex-partner recht hebben op bijzonder partnerpensioen. Dit wordt in mindering gebracht op het partnerpensioen van de eventuele huidige partner. Het bijzonder partnerpensioen is vanaf 1 januari 2007 ook van toepassing als iemand ongehuwd, niet-geregistreerd samenwoont. De werknemer is dan verplicht om de beëindiging van de samenwoning schriftelijk bij het pensioenfonds te melden en daarvan een bewijs te overleggen. Het bijzonder partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen dat is opgebouwd tot de datum waarop het huwelijk, partnerschap of de (niet-geregistreerde) samenwoning is beëindigd.

Let op: tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Er is dus geen recht op partnerpensioen over die periode.

### **Reparatie ANW-gat**

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

### **Wezenpensioen**

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, trouwt, of overlijdt.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geleidelijk afgebouwd en geldt alleen voor werknemers die nu een WAO-uitkering ontvangen.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Colland pensioen, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,05 p/m).

## Bijlage IX Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27

---

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I). Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

De Suwas-regeling is een zogenaamde VUT-regeling en wordt op termijn afgebouwd. Zij geldt alleen nog voor werknemers die vóór 1 januari 1950 geboren zijn. Daarnaast gelden bepaalde voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering. Zo zal een deelnemer zelf de uitkering moeten aanvragen. De belangrijkste is dat de werknemer direct voorafgaand aan de uitkering tien jaar in dienstverband binnen de agrarische sector heeft gewerkt. De Suwas-regeling gaat - afhankelijk van de leeftijd - tussen 60 en 62 jaar in.

De Suwas-uitkering wordt berekend over het SV-loon (het loon voor de Sociale Verzekeringen) met een maximum van 1,5 keer het maximum SV-loon. De uitkeringshoogte bedraagt normaal gesproken 80% van het loon. Daarnaast wordt een vakantietoeslag gegeven.

Het is mogelijk om later met de VUT te gaan. De Suwas-uitkering wordt dan op de ingangsdatum opnieuw berekend maar zal nooit meer zijn dan 100% van het laatstverdiende loon. Na 65 jaar vervalt het recht op een uitkering.

Een werknemer kan er eenmalig voor kiezen om met deeltijd-VUT te gaan. Bij deeltijd-VUT blijft de werknemer voor 50% werken en gaat hij voor de overige 50% met de VUT. Uitgangspunt daarbij is het aantal uren dat er vóór de VUT-datum werd gewerkt. Vanuit deeltijd-VUT kan de werknemer eventueel later nog volledig met de VUT gaan.

Werknemers die nog bijverdiensten hebben naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. De werknemer mag naast de VUT-uitkering niet opnieuw gaan werken.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Colland Pensioenen, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

Deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw kunnen er voor kiezen om, naast de basisregeling, mee te doen aan de BPL Plus Pensioenregeling.

Hierbij kan een deelnemer er voor kiezen om bedragen te storten die vervolgens meelopen met het fondsrendement. Het pensioenkapitaal dat dan ontstaat (ingelegde bedragen plus rendement) wordt op pensioendatum omgezet in extra pensioenaanspraken.

Hoeveel deze vrijwillige aanvullingsregeling oplevert, is afhankelijk van het fondsrendement. Dit rendement kan in een jaar ook negatief zijn. Dat risico ligt bij de deelnemer.

Bel met Colland Pensioenen voor meer informatie; telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

**Aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers**

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW- en WAO-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 de agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling uit hoofde van de WAO-uitkering 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 2007) van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.

De regeling wordt uitgevoerd door Colland Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

Voor bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Colland Pensioenen. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl).

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 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:

- 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 en het fonds "Colland Arbeidsmarktbeleid" die zelfstandig functioneren. Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing;
- Loonverzuimvergoeding;
- Cursussen;
- Kaderdagen;
- Kinderopvang;
- Vacaturevervulling;
- Risico-inventarisatie bij bedrijven;
- Financiële ondersteuning voor bedrijfsvoorlichting;
- Loondoorbetaling tijdens onwerkbaar weer;
- Financiële ondersteuning vakbonden/werkgeversorganisaties;
- Preventieve Arbodienst;
- 55+ fonds.

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](http://www.colland.nl). Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (5 cent per minuut).

### Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 30,33 en bijlage XII 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 in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
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), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) 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 Zorg verzekeringswet
  - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5<sup>o</sup>, van de Wet op de loonbelasting 1964.
  - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto

## Bijlage XIII Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A.

1. De werkzaamheden van vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot 1 april maximaal 30 dagen worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, dan wel als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. De werkgever bepaalt minimaal een dag van tevoren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
2. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 70% van het feitelijke loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag. Dit kan aangevuld worden met 10% uit het SUWAS II zolang het fondsbestuur dit goedkeurt. Van deze 80% kan de werkgever 70% declareren bij het overbruggingsfonds. De resterende 10% is de in bijlage IV genoemde aanvulling van 10% die de werkgever uit het SUWAS II krijgt.
3. Een vaste werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt per kalendermaand dat de werknemer in dienst is bij de werkgever 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.  
De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november tot en met 31 december in dat jaar en de periode 1 januari tot 1 april daaropvolgend. Indien het aantal door de werknemer opgebouwde overbruggingsdagen voor de periode van 15 november tot 1 april ontoereikend is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen. Indien de werkzaamheden ten gevolge van de weersomstandigheden ongeacht de tijdsduur geen doorgang kunnen vinden is:
  - de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen
  - de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg andere werkzaamheden te verrichten.Een eventueel op 1 april bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.
4. De werkgever verstrekt de werknemer jaarlijks voorafgaand aan de periode 15 november tot 1 april een schriftelijke specificatie van het aantal tot 1 november opgebouwde overbruggingsdagen.
5. Voor vaste werknemers met overbruggingsmogelijkheid geldt een afzonderlijke cao inzake een Overbruggingsfonds. Werkgevers en werknemers met overbruggingsmogelijkheid zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken.
6. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een arbeidsovereenkomst van toepassing. Indien en voor zover een opzegtermijn samenvalt met overbruggingsdagen, betaalt de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige feitelijke loon.
7. Ingeval een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijke loon betaald, ook indien die werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
8. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.  
Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag. De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

## **Bijlage XIV Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j**

---

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”.

1. De werknemer heeft zich bij ziekte, 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 ziekte en 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 inroepen.**  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de 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.

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de Wet verbetering Poortwachter. De oorspronkelijke wettekst geldt. Hieraan kunnen evenwel geen rechten aan worden ontleend.

In de Wet verbetering Poortwachter staan nieuwe regels voor werkgevers en werknemers bij langdurig ziekteverzuim. De regels zijn niet vrijblijvend: bij het niet nakomen ervan is het mogelijk dat werkgever, maar ook werknemer te maken krijgt met sancties. De regels draaien om het inzichtelijk te maken van de inspanningen om de werknemer weer snel op het werk te laten terugkeren. Deze inzichtelijkheid wordt bereikt door het aanleggen van een reïntegratie dossier en door het opstellen van een plan van aanpak en een reïntegratieverslag.

De werkwijze in het kort:

- De arbodienst maakt een probleem analyse, uiterlijk in de 6<sup>e</sup> ziekte-week;
- Werkgever en werknemer maken gezamenlijk een Plan van aanpak voor reïntegratie uiterlijk in de 8<sup>e</sup> ziekte-week;
- Werkgever en werknemer voeren de reïntegratie-activiteiten uit, evalueren regelmatig het plan van aanpak en stellen dit zo nodig bij;
- Indien werkgever en werknemer verschil van mening hebben over de reïntegratie dan kunnen ze een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV;
- Komt het tot een WAO-aanvraag, dan stelt de werkgever een Reïntegratieverslag samen, met daarin alle documenten over zijn reïntegratie De werknemer stuurt het in;
- UWV toetst op basis van het Reïntegratieverslag of werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben geleverd. Zo niet dan leidt dat tot sancties.

De sanctie voor de werknemer houdt in dat de werkgever de loondoorbetaling kan stopzetten. Daarnaast kan de UWV de WAO uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten.

De sanctie voor de werkgever kan leiden tot de verplichting om loondoorbetaling voor de wrknemer te verlangen gedurende een jaar.

De werkgever en werknemer kunnen vanaf het begin van de ziekte een second opinion aanvragen bij UWV, indien een van beiden vindt dat de andere partij niet genoeg inspanning heeft verricht.

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de wettekst per onderdeel. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. De oorspronkelijke wettekst geldt.

De Wet arbeid en zorg (WAZ) is in werking getreden op 1 december 2001. De wet is een bundeling van bestaande regelingen. Het zwangerschapsverlof bestond al vanuit de Ziektewet en het ouderschapsverlof van uit het Burgerlijk Wetboek. Doel van de wet is het onderbrengen van alle verlofregelingen in één wet. Het idee achter de wet is om het combineren van werk en privé taken mogelijk te maken.

### Zorgverlof

Elke werknemer heeft in principe recht op 2 weken zorgverlof. Hieraan zijn wel een aantal voorwaarden verbonden.

- Het verlof geldt alleen voor partners, inwonende kinderen en eigen ouders.
- De werknemer stelt de werkgever zo mogelijk vooraf in kennis van het voornemen van verlofopname waarbij omvang, wijze van opname en vermoedelijke duur van het verlof worden aangegeven.
- De werkgever kan het zorgverlof weigeren als de bedrijfsbelangen groter zijn dan de zorgbelangen.
- Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9 lid 1 van de Coördinatiewet Sociale verzekering, heeft de werknemer als het zorgverlof gehonoreerd gedurende het verlof recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Dit is een minimum eis.
- Werkgever en werknemer kunnen meerdere overeenkomsten sluiten.

Tijdens het zorgverlof dient de werkgever minimaal 70% van het loon door te betalen aan de werknemer. Over het recht op zorgverlof, de duur en de betaling kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt in de cao. Deze afspraken gelden boven de wettelijke afspraken.

### Calamiteitenverlof

Een werknemer heeft recht op kort calamiteitenverlof als hij niet kan werken door:

Zeer persoonlijke omstandigheden, zoals bevalling echtgenote, overlijden of begrafenis familieleden in de eerste en tweede lijn, maar ook bij plotselinge calamiteiten of een door de overheid opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan plaatsvinden e.d..

Tijdens het calamiteitenverlof is de werkgever verplicht het volledige loon door te betalen. In de cao mogen afwijkende afspraken worden gemaakt over de salarisbetaling.

### Zwangerschapsverlof

De werkneemster heeft recht op 16 aaneengesloten weken bevallingsverlof. De werkneemster dient uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapverlof aan de werkgever te melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.

### Kraamverlof

Een werknemer heeft na de bevalling van zijn echtgenote, geregistreerde partner, de persoon met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof met behoud van loon. Het verlof is bedoeld voor de verzorging van de partner. Er zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden:

- Het verlof moet opgenomen worden in de eerste vier weken dat het kind thuis is.
- De werknemer moet van te voren aangeven het verlof te willen opnemen.
- De werknemer moet aantonen dat hij recht heeft op kraamverlof

### **Ouderschapsverlof**

Er bestaat zonder doorbetaling van loon recht op ouderschapsverlof gedurende dertien maal de arbeidsduur per week. Voorwaarde is dat:

- de werknemer tenminste een jaar in dienst van de werkgever is.
- Het verlof moet ten minste 2 maanden voor aanvang schriftelijk aan de werkgever worden gemeld. Het verlof kan in drie perioden van tenminste 1 maand worden opgesplitst.
- De werkgever kan het verzoek afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

### **Adoptieverlof**

Een werknemer die een kind adopteert heeft recht op vier weken adoptieverlof. Tijdens deze periode hoeft de werkgever het loon niet door te betalen maar heeft de werknemer recht op een uitkering van maximaal 100% van het maximale dagloon. Ook hier zijn weer een aantal voorwaarden aan verbonden:

- Het verlof moet binnen 18 weken na adoptie worden op genomen.
- Bij gelijktijdig adoptie van meerdere kinderen is er maar recht op één verlofperiode.
- De werknemer moet drie weken vooraf aangeven dat hij voornemens is adoptie verlof op te nemen.
- De werknemer moet aantonen dat hij recht heeft op het verlof.
- De werknemer meldt aan de werkgever uiterlijk 3 weken voor ingang van het verlof opdat adoptie verlof wordt opgenomen onder vermelding van de ingangsdatum en duur.

Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.

De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

## Bijlage XVIII 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.
- vóórdát 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 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.

## **Bijlage XIX Protocolbepalingen**

### **1. Personeelsbeleid**

In aansluiting met het voorgaande en in onderlinge samenhang met de medezeggenschap is een adequaat personeels/sociaal beleid op de bedrijven gewenst. Ook op dit onderwerp zullen partijen zich op dezelfde wijze als hiervoor is aangegeven inspanningen verrichten.

### **2. Overbruggingsfonds**

Partijen erkennen dat de gebruikmaking van de diensten van het Overbruggingsfonds (verder: OBF), ter discussie staat. Zij zullen deze cao-periode verder bezien of handhaving van het gebruik van OBF gecontinueerd dient te worden.

### **3. Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Tijdens de looptijd van deze cao worden afspraken gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### **4. Premies aan fondsen.**

Cao-partijen adviseren de bedrijfstakfondsen om de werkgever en de gelegenheidsarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen. Sociale partners zullen gedurende de looptijd van deze cao bezien of een drempelperiode van 2 maanden kan worden ingevoerd, mits dit op sectorniveau te realiseren is.

**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. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
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;
    - 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.
  13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

### **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 elkanders 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**

1. 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 genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie 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 blijf 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, zodanige 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 wordt 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 voortdurend 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 ingevolgde 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 verzoekschrift inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoekschrift 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 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 een 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 bepaald 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.

---

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
<b>Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)</b> Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Bezuidenhoutseweg 225 2594 AL 's-GRAVENHAGE <a href="http://www.lto.nl">www.lto.nl</a>	070-3382700	070-3382710
<b>Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB)</b> Postbus 94 3980 CB BUNNIK Kosterijland 7 3981 AJ BUNNIK <a href="http://www.nbvbnl">www.nbvbnl</a>	030-6572633	030-6572528
<b>Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)</b> Louis Pasteurlaan 6 2719 EE ZOETERMEER Postbus 344 2700 AH ZOETERMEER <a href="http://www.nfofruit.nl">www.nfofruit.nl</a> e-mail: <a href="mailto:info@nfofruit.nl">info@nfofruit.nl</a>	079-3681300	079-3681355
<b>Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)</b> Postbus 170 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 12 2181 GA HILLEGOM <a href="http://www.anthos.org">www.anthos.org</a> e-mail: <a href="mailto:secretariaat@anthos.org">secretariaat@anthos.org</a>	0252-535080	0252-535088
<b>Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB)</b> Postbus 175 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 10a 2181 GA HILLEGOM <a href="http://www.kavb.nl">www.kavb.nl</a> e-mail: <a href="mailto:kavb@kavb.nl">kavb@kavb.nl</a>	0252-536950	0252-536951
<b>FNV Bondgenoten</b> Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Klantenservice Bezoekadres: Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT <a href="http://www.fnvbondgenoten.nl">www.fnvbondgenoten.nl</a> e-mail: <a href="mailto:vcutrecht@bg.fnv.nl">vcutrecht@bg.fnv.nl</a>	0900-9690	

**CNV BedrijvenBond**

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Tiberdreef 4

3561 NL UTRECHT

Algemeen telefoonnummer

030-7511007

[www.cnvbedrijvenbond.nl](http://www.cnvbedrijvenbond.nl)e-mail: [info@cnvbedrijvenbond.nl](mailto:info@cnvbedrijvenbond.nl)**Regio-adressen LTO****LTO-Noord (hoofdkantoor)**

Postbus 126

7400 AC DEVENTER

Keulenstraat 12

7418 ET DEVENTER

088-888 66 88 088-888 66 60

[www.ltonoord.nl](http://www.ltonoord.nl)e-mail: [info@ltonoord.nl](mailto:info@ltonoord.nl)**LLTB**

Postbus 960

6040 AZ ROERMOND

Wilhelminasingel 25

6041 CH ROERMOND

0475-381777 0475-333243

[www.lltb.nl](http://www.lltb.nl)e-mail: [info@lltb.nl](mailto:info@lltb.nl)**ZLTO**

Postbus 91

5000 MA TILBURG

Spoorlaan 350

5038 CC TILBURG

013-5836583 013-5435579

[www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)e-mail: [info@zlto.nl](mailto:info@zlto.nl)

0900-2359586

---

**Regio-adressen FNV Bondgenoten**

Via centrale telefoonnummer

0900-9690

---

**Regio-adressen CNV BedrijvenBond**

Via algemene telefoonnummer

030 7511007

## **Bijlage XXIa overige adressen**

### **Colland Pensioen**

Bezoekadres: Rijnzathe 10, 3454 PV DE MEERN  
Postadres:  
Postbus 207  
3454 ZL DE MEERN  
Telefoon: 0900-1656565  
[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

### **Colland Verzekeren (Sazas)**

Louis Braillelaan 100, 2719 EK ZOETERMEER  
Postbus 747  
2700 AS ZOETERMEER  
Telefoon: 0900-1656565  
Fax: 079-3636814  
[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

### **Colland Arbeidsmarktbeleid**

Bezoekadres: Rijnzathe 10, 3454 PV DE MEERN  
Postadressen:  
Postbus 207  
3454 ZL DE MEERN  
Telefoon: 0900-1656565  
[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

### **Colland Bestuursbureau**

P/a Actor Bureau voor sectoradvies  
Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER  
Boerhaavelaan 30, 2713HX ZOETERMEER  
Telefoon: 079-3292030  
Fax: 079-3292031

### **Beroepscommissie Functie-indeling p/a Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid**

Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER  
Telefoon: 079-3292030  
Fax: 079-3292031

## Trefwoordenregister

---

<b>A</b>	
Aanstelling, Keuringen	Artikel 8 Artikel 20 & Bijlage XVIII
Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (Sazas)	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VII
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage X
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage X
Adoptie en kort verzuim	Artikel 23 lid 1.c & Bijlage XVII
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXI
Afstandsvergoeding	Artikel 32
Arbeidsduur	Artikel 11 lid 3 & lid 4
Arbeidsgehandicapte	Artikel 3.n
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 21
Arbeidsmarktfonds	Bijlage XI
Arbeidsongeschiktheid, Betalingsverplichting werkgever Verhaalsrecht werkgever op derden Ziekmelding en controle	Artikel 6 lid 5 & Artikel 8 lid 6 & Artikel 18 & Bijlage VII Artikel 19 & Artikel 20 Artikel 19 lid 10 Artikel 18
Arbeidsovereenkomst, Beëindiging Opzegtermijnen Bepaalde tijd Overbruggingsregeling Proeftijd	Artikel 8 Artikel 8 lid 4 Artikel 8 lid 4.c Artikel 9 Artikel 13A Artikel 8 lid 2
Arbeidstijd, Definitie Per jaar Verschuiving urenregeling	Artikel 11 Artikel 3.v Artikel 12 Artikel 13
Arbeidsvoorzieningsactiviteiten	Bijlage XI
Arbocatalogus	Artikel 7 lid 4
<b>B</b>	
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 5 paragraaf 2
Bedrijfsgezondheidszorg	Artikel 21
Bedrijfsleiders Loon	Artikel 2 lid 2
Bedrijfstijd	Artikel 3.u & Artikel 10a & Artikel 11
Beëindiging arbeidsovereenkomst	Artikel 8
Begravenis en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a
Beloning, Toeslagen	Artikel 14 & Artikel 15 Artikel 12 lid 5
Berekening lonen	Bijlage IV
Beroepscommissie, Tegen functie-indeling Tegen cao-indeling	Artikel 14 lid 1.f Artikel 35
Bestrijdingsmiddelen	Artikel 5 paragraaf 4
Betalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	Artikel 19
Bevalling echtgenote en bijzonder verlof	Artikel 23.c
Branche RI&E	Artikel 7
BTER Loon	Artikel 3.aa & Bijlage XII

Bruto loonniveau	Artikel 17
Bijscholing	Artikel 33
<b>C</b>	
CAO	
indeling	Artikel 35
dispensatie	Artikel 36
geschillen	Artikel 35b
geschillen procedure via rechter	Artikel 35c
inspanning cao partijen	Artikel 35d
looptijd	Artikel 39
tussentijdse wijziging	Artikel 34
uitleg	Artikel 35a
Centrale Beroepscommissie functiewaardering	Artikel 14
CNV BedrijvenBond	Bijlage XXI
Colland Arbeidsmarktbeleid	Artikel 30 & Artikel 33 & Bijlage XI
Collectief Fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)	Artikel 18 & Bijlage VII
Controlevoorschriften bij ziekte	Artikel 18 lid 1 & Bijlage XV
<b>D</b>	
Deeltijd,	Artikel 22
Vakantierechten	Artikel 16 & Artikel 22
Definities	Artikel 3
Dienstverband,	Artikel 8
Arbeidsovereenkomst	Artikel 8 lid 1 & lid 2 & lid 3
Bijzondere bepaling	Artikel 9
Einde dienstverband	Artikel 8 lid 4
Omzetting vast naar los	Artikel 9
Opzegging vast dienstverband	Artikel 8 lid 4.c
Opzegtermijn los dienstverband	Artikel 8 lid 4.d
Voortzetting	Artikel 9
Dienstrooster	Artikel 3.g
Discriminatie	Artikel 5 lid 6 & lid 7
Dispensatie	Artikel 11 & Artikel 36
<b>E</b>	
Educatief verlof	Artikel 33
Ervaringsjaren	Artikel 14 lid 5
Eenmalige uitkering	Artikel 15a
<b>F</b>	
Feest- en gedenkdagen	Artikel 3.l & Artikel 11 & lid 7
Feitelijk loon	Artikel 3.s
FNV Bondgenoten	Bijlage XXI
Functie (definitie)	Artikel 3.w
Functiejaar	Artikel 3.x
Functie-indeling	Artikel 14
Functieklassen	Artikel 14 lid 1 & Bijlage II
Functieraster	Bijlage III
Fusie	Artikel 5 paragraaf 2
<b>G</b>	
Gedraglijn bij overname fusie reorganisatie	Artikel 5 § 2.

Gelegenheidswerk, Beloning Dienstverband Omschrijving Vakantiegeld Geneeskundig onderzoek	Artikel 10 Artikel 10 lid 4 Artikel 10 lid 2 Artikel 10 lid 1 Artikel 10 lid 5 Artikel 21
<b>H</b> Huwelijk en bijzonder verlof Huwelijksjubileum en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.b & Artikel 23 lid 1.d Artikel 23 lid 1.e
<b>I</b> Invoering nieuw loongebouw Inschalingsvoorbeelden	Artikel 14 Bijlage IVa
<b>J</b> Jeugdige werknemers (definitie), Lonen Jubileumuitkering	Artikel 3.i Bijlage IV Artikel 31
<b>K</b> Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij - en Bolproducten(Anthos) Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur Kort verzuim met behoud van loon Kort verzuim zonder behoud van loon	Bijlage XXI Bijlage XXI Artikel 23 Artikel 24
<b>L</b> Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland Leeftijdsbewust personeelsbeleid Lonen, Vaste werknemers met overbrugging Vaste werknemers zonder overbrugging Loontabellen Invoering nieuw loongebouw Toelichting loontabellen Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid Loonsom voor heffingen Loonspecificatie Loonsverhoging  Looptijd cao	Bijlage XXI Bijlage XIX protocol 3 Artikel 14 Bijlage V & Bijlage XIII Bijlage V Bijlage V Artikel 14 & Bijlage IV & Bijlage IVa Bijlage IV artikel 14 Artikel 19 & Bijlage VIIa Artikel 13 & Bijlage XII Artikel 15 lid 1 Artikel 14 lid 3 & Artikel 15 lid 9 & Bijlage IV Artikel 39
<b>M</b> Maandloon (definitie) Medezeggenschap Medische verzorging en bijzonder verlof Minder valide werknemers, Beloning Minimumloon, wettelijk	Artikel 3.p Artikel 3.j & Bijlage XIV Artikel 23 lid 3 & Bijlage XVII Artikel 19 Bijlage VI
<b>N</b> Nederlandse Bond van Boomkwekers Nederlandse Fruittelers Organisatie	Bijlage XXI Bijlage XXI
<b>O</b> Omzetting dienstverband	Artikel 9

Ondernemingsraad	Bijlage XIV
Ondertrouw en kort verzuim	Artikel 23 lid 1.b
Ongewenste intimiteiten	Artikel 5 lid 8
Opzegging,	
Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Artikel 8 lid 4.d
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	Artikel 8 lid 4.c
Open Teelten	Artikel 1 lid 1
Oudere werknemers,	
Aanvulling WAO-uitkering	Bijlage X
Aanvulling WW-uitkering	Bijlage X
Extra vakantiedagen	Artikel 22 lid 5
Pensioenregeling	Bijlage IXa
Vervroegde uittreding	Bijlage IX
Ouderschapsverlof	Bijlage XVII
Overbruggingsfonds	Bijlage XIX protocol 2
Overbruggingsregeling	Artikel 13a
Overlijden,	
Familielid en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a en lid 1.f
Uitkering	Artikel 25
Overwerk,	
Beloning	Artikel 15, lid 4 & lid 5 & lid 6
	Artikel 12 lid 5, Artikel 15 lid 6
	Artikel 16 lid 3
Compensatie in vrije tijd	Artikel 13
<b>P</b>	
Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 23 lid 3
Partijen bij de cao	Bijlage XXI
Pauze	Artikel 11 lid 2
Pensioen,	
BPL Plus pensioenregeling	Artikel 26 & Bijlage VIII
Personeelsbeleid	Artikel 27a & Bijlage IXa
Ploegendienst	Bijlage XIX protocol 3
Premie vrijstelling	Artikel 11 lid 15
Proeftijd	Bijlage XIX protocol 4
Promotie	Artikel 8 lid 2
Protocolbepalingen	Artikel 29 lid 4
	Bijlage XIX
<b>R</b>	
Referentiefunctieraster	Bijlage III
Reïntegratie	Artikel 19b
Reiskostenvergoeding	Artikel 32
Reorganisatie	Artikel 5 lid 4
Roostervrije dagen	Artikel 15 lid 11
<b>S</b>	
Sazas	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VII
Scholing,	
Gevolgen voor het loon	Artikel 33
Scholingsfonds	Bijlage XI
Seizoensarbeider	Artikel 3.c & Artikel 10 lid 7 & Artikel 10a
Sociaal beleid	Artikel 5 § 3.
Sollicitatie procedure	Bijlage XVIII
Suwas-I	Artikel 27 & Bijlage IX
Suwas-II	Bijlage X

<b>T</b>	
Tijdvak cao	Artikel 39
Toeslagen	Artikel 12 lid 5 t/m 9 & Artikel 16
Tussentijdse wijziging cao	Artikel 34
<b>U</b>	
Uitkering	
bij overlijden	Artikel 25
éénmalige	Artikel 15a
Uitzendbureaus	Artikel 3.ab sub 3. & Artikel 28
Uitzendkracht (definitie)	Artikel 3.ab sub 2.
Uurloon (definitie)	Artikel 3.r
<b>V</b>	
Vacantiefonds	Voorwoord
Vakantiedagen,	Artikel 22 lid 2 & lid 5 & Artikel 22a
Extra dagen door diensttijd	Artikel 22a
Extra dagen door leeftijd	Artikel 22 lid 5
Vakantietoeslag werknemers	Artikel 22 lid 4
Vakbond,	Artikel 29
Adressen	Bijlage XXI
Bezoek vergadering	Artikel 24 & Artikel 29 lid 7
Contactpersoon	Artikel 29 lid 2
Faciliteiten	Artikel 29
Lidmaatschap	Artikel 17 lid 2
Vergoedingsregeling	Artikel 15
Verhuizing en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.g
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 32 lid 1.e
Verschoven uren	Artikel 13
Vervroegde uittreding	Artikel 27 & Bijlage IX
Verzuimbegeleiding	Artikel 19a
Volwassen werknemers (definitie)	Artikel 3.h
Voorschriften bij ziekteverzuim	Artikel 18 & Bijlage XV
<b>W</b>	
Werknemers	
Onderscheid losse en vaste	Voorwoord
Wetten	
Arbeid en zorg	Bijlage XVII
Burgerlijk Wetboek	Bijlage XX
Medische keuringen	Bijlage XVIII
Verbetering Poortwachter	Bijlage XVI
Wet arbeidsvoorwaarden grensoverstijgende arbeid (WAGA)	Voorwoord
Wettelijk minimumloon	Bijlage VI
WGA premie	Artikel 19c
WAO-uitkering, Aanvulling Oudere werknemer	Bijlage X
Weekloon (definitie)	Artikel 3.q
Werkgelegenhedenprojecten	Artikel 14 lid 2
Werkgevers,	Artikel 1 lid 1 & Artikel 3.a
Verplichtingen	Artikel 5
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXI
Werkingsfeer cao,	Artikel 1

Beperkte toepassing  
cao's agrarische sectoren  
Werknemers (definitie),  
Verplichtingen  
Wet Verbetering Poortwachter  
Wet Arbeid en Zorg  
Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek  
WW-uitkering, aanvulling  
Wijzigingen in cao, tussentijds

Artikel 2  
Bijlage I  
Artikel 3.b  
Artikel 6  
Bijlage XVI  
Bijlage XVII  
Bijlage XX  
Bijlage X  
Artikel 34

**Z**  
Ziekmelding en controlevoorschriften  
Ziekte en loon  
Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bijlage XV  
Artikel 19 en Artikel 20  
Bijlage XVII