

Art. 1 DEFINITIES

Art. 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

- 2.1 Verplichtingen van werkgever
- 2.2 Verplichtingen van werknemer
- 2.3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Art. 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 3.1 Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking
- 3.2 Wederindienstneming van de seizoenkracht

Art. 4 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

- 4.1 Arbeidsduur
- 4.2 Overwerk
- 4.3 Werken op onaangename uren
- 4.4 Ploegendienst
- 4.5 Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen
- 4.6 Arbeidsduur voor oudere werknemers

Art. 5 VAKANTIE EN VERLOF VASTE WERKNEMERS

Art. 6 VAKANTIERECHTEN SEIZOENKRACHTEN

Art. 7 KORT VERZUIM

- 7.1 Kort verzuim met behoud van loon
- 7.2 Verlof bij calamiteiten
- 7.3 Kort verzuim zonder behoud van loon
- 7.4 Sollicitatieverlof vaste werknemers

Art. 8 BELONING

- 8.1 Het functieniveau
- 8.2 Het loon/salaris
- 8.3 Loonspecificatie
- 8.4 Premietarieven

Art. 9 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

- 9.1 Vakantietoelage vaste werknemers

- 9.2 Afwijkende overwerk- en zaterdagtoeslagen
- 9.3 Afstandsvergoeding
- 9.4 Bereikbaarheidsvergoeding
- 9.5 Jubileumuitkering

Art. 10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 10.1 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en regresrecht
- 10.2 Ziekmelding en controlevoorschriften
- 10.3 Medewerkers, minder dan 35% arbeidsongeschikt

Art. 11 STUDIEFACILITEITENREGELING

Art. 12 PENSIOENFONDS

Art. 13 VERVROEGDE UITTREDING

Art. 14 VERHOOGING LONEN, SALARISSEN, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Art. 15 FUSIE/OVERNAME

Art. 16 WERKGEVERSBIJDRAGE

Art. 17 ANDERSTALIGE UITGAVE

Bijlage 1
Lonen salarissen, toeslagen en vergoedingen m.i.v. 1 juni 2007 en 1 juni 2008

Bijlage 2
Protocolafspraken

Bijlage 3
Adressen en telefoonnummers

Bijlage 4
Nadere bepalingen arbeidstijden

De ondergetekenden:

Bakker Hillegom B.V., gevestigd te Lisse, partij ter ener zijde en

- a) FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht en
- b) CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde,

overwegende dat partijen de wens hebben om te komen tot een nieuwe CAO om daarmee tegemoet te kunnen komen aan de specifieke wensen en omstandigheden bij Bakker Hillegom B.V., zijn voor de looptijd van 1 juni 2007 tot en met 31 mei 2009 een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan met de navolgende inhoud.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in drievoud te Lisse, 7 mei 2008.

Bakker Hillegom B.V.

FNV Bondgenoten

CNV BedrijvenBond

ARTIKEL 1 DEFINITIES

- 1 **Werkgever:** Bakker Hillegom B.V.
- 2 **Werknemer:** De persoon, die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever met uitzondering van de statutaire directeurs.
- 3 **Seizoenkracht:** Een werknemer die gedurende het seizoen, in het bedrijf van werkgever dan wel thuis, werkzaam is.
- 4 **Vaste werknemer:** Een werknemer niet zijnde seizoenkracht.
- 5 **Fulltimer:** Een werknemer met een wekelijkse arbeidsduur als genoemd in artikel 4.
- 6 **Parttimer:** Een werknemer van wie de arbeidstijd in de regel minder bedraagt dan de wekelijkse arbeidsduur als genoemd in artikel 4. De arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze CAO, zijn voor de parttimer naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- 7 **Maandsalaris:** Het salaris van de vaste werknemer als opgenomen in bijlage 1 of het overeengekomen hoger maandsalaris.
- 8 **Weekloon:** Het loon van de seizoenkracht als opgenomen in bijlage 1 of het overeengekomen hoger weekloon.
- 9 **Uurloon:** 1/38 deel van het weekloon of 1/165,3 deel van het maandsalaris.
- 10 **Hij:** In deze CAO wordt in verband met de leesbaarheid uitsluitend de mannelijke vorm gebruikt; daar waar hij staat, wordt ook zij bedoeld.

ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

2.1 Verplichtingen van werkgever

- 1) De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2) De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin.
- 3) De werkgever zal werknemer –op zijn verzoek- een exemplaar van deze CAO uitreiken.
- 4) Indien bij de werkgever een vacature ontstaat, zal hij de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen naar de desbetreffende functie te solliciteren. Hij zal daartoe op een voor alle werknemers toegankelijke plaats mededeling doen van de vacature.
- 5) Het beleid van de werkgever is erop gericht om, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, voor gelijkwaardige werknemers gelijkwaardige kansen in de organisatie te bieden.

2.2 Verplichtingen van de werknemer

- 1) De werknemer is gehouden op de gestelde werktijden aanwezig te zijn en de hem opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen uit te voeren.
- 2) De werknemer is verplicht de voor het goede verloop van de werkzaamheden door de leidinggevenden gegeven aanwijzingen, voorschriften en instructies, nauwkeurig na te leven en regels van orde, netheid en veiligheid in acht te nemen.
- 3) Het is de werknemer zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband niet toegestaan om gegevens of informatie over de bedrijfsuitvoering openbaar te maken, tenzij hij daarvoor schriftelijke toestemming van de werkgever heeft.
- 4) Het is de werknemer niet toegestaan tegen beloning enigerlei arbeid te verrichten voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend en hierdoor de normaal geldende arbeidstijd van 38 uur per week niet wordt overschreden.
- 5) De werknemer zal in bruikleen verstrekte eigendommen van werkgever zorgvuldig beheren en bij het einde van het dienstverband in goede staat inleveren. De werkgever houdt alle rechten m.b.t. geestelijke eigendommen, auteursrechten en dergelijke voor producten die door de werknemer in kader van zijn dienstbetrekking worden of zijn ontwikkeld.
- 6) Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met het bedrijf. Dit verbod geldt niet voor het aannemen van zaken die als algemeen geaccepteerde geschenken worden beschouwd.

2.3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

- 1) **Verbod op ongewenste intimiteiten.** Werkgever en werknemer erkennen het recht van iedere werknemer op respectering van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In dit kader worden opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers niet getolereerd.
- 2) **Verbod op discriminatie.** Discriminatie en/of ongelijke behandeling op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers worden niet getolereerd.
- 3) **Overig gedrag.** Opmerkingen en/of gedragingen van andere dan seksuele aard of met een dergelijke ondertoon, die als vernederend en/of belastend worden ervaren binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling, kunnen niet worden getolereerd.
- 4) **Vertrouwenspersoon.** Ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten is, met instemming van de ondernemingsraad, een vertrouwenspersoon aangesteld. Indien de medewerker en/of de vertrouwenspersoon dit noodzakelijk acht, zal de bedrijfsarts van de Arbodienst ingeschakeld worden.

ARTIKEL 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking

- 1) Bij het aangaan van het dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 2) In afwijking van hetgeen onder lid 1) van dit artikel is vermeld, geldt voor de seizoenkracht dat de proeftijd slechts van toepassing is bij het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst en/of indien de seizoenkracht het voorgaande seizoen niet heeft gewerkt.
- 3) Indien het dienstverband tijdens de proeftijd door werkgever wordt opgezegd, zal op verzoek van de werknemer, werkgever schriftelijk opgave doen van de reden van de opzegging.
- 4) In afwijking van Artikel 668 a BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende. Vanaf het moment dat tussen werkgever en werknemer:
 - a) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 1 maand hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden, de 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 1 maand, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 5) Bij indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk vastgelegd en door beide partijen voor akkoord ondertekend. Daarin worden afspraken gemaakt met betrekking tot:
 - a) de datum aanvang dienstverband
 - b) de aard van het dienstverband:
 - (1) hetzij voor onbepaalde tijd
 - (2) hetzij voor bepaalde tijd / voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden/ voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
 - c) eventueel de beëindiging van het dienstverband.
- 6) Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt:
 - a) de arbeidsovereenkomst voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, door opzegging door de werkgever of werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 672 BW
 - b) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een werknemer, niet zijnde een seizoenkracht, van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst.
 - c) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de seizoenkracht van rechtswege, indien de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangetrokken zodanig aflopen dat het aantal seizoenkrachten de benodigde capaciteit overtreffen. Hierbij wordt het anciënniteitbeginsel gehanteerd. Voor het toepassen van het anciënniteitbeginsel worden seizoenkrachten ingedeeld in verschillende klassen. Te beginnen bij klasse 5 t/m 10 seizoenen werkervaring en zo verder in stappen van 10 seizoenen. Indien de seizoenkracht niet aan de door de werkgever vastgestelde prestatienorm heeft voldaan, wordt niet het anciënniteitbeginsel gehanteerd maar wordt de volgorde waarin de arbeidsovereenkomsten eindigen bepaald op basis van een puntensysteem (kwaliteit inclusief kwantiteit). Bij een gelijk aantal punten blijft de anciënniteit bepalend.
 - d) Indien het functioneren van een seizoenkracht hiertoe aanleiding geeft, zal met werknemer een beoordelings- c.q. functioneringsgesprek worden gevoerd. Voor zover de uitkomst van dit gesprek niet tot het gewenste resultaat leidt, hoeft voor de betreffende seizoenkracht het anciënniteitbeginsel niet worden toegepast. Dit besluit zal werknemer –met redenen- worden kenbaar gemaakt. Voor het behandelen van geschillen die voortvloeien uit de beoordelings- c.q. functioneringsgesprekken zal een beroeps- en bezwarencommissie worden ingesteld. Deze commissie zal bestaan uit drie leden:
 - Een lid aangewezen door de vakbonden
 - Een lid aangewezen door de werkgever
 - Een onafhankelijk voorzitterDe commissie zal haar uitspraken uitbrengen in de vorm van een zwaarwegend advies.

3.2 Wederindienstneming van de seizoenkracht

- 1) De werkgever zal binnen 6 maanden na de beëindiging van het dienstverband geen seizoenkracht in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, als nadat hij de seizoenkracht van wie het dienstverband is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld opnieuw in dienst te treden, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a) In de 24 maanden voorafgaande aan de beëindigingdatum van het laatste dienstverband met dezelfde seizoenkracht hebben rechtstreeks of via (een) uitzendbureau(s) ten minste 4 dienstverbanden bestaan.
 - b) Het laatste dienstverband is van rechtswege beëindigd zoals omschreven in artikel 3.1.6 onder d.
- 2) Indien –voor het verrichten van dezelfde aard van werkzaamheden- het aantal werknemers dat werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten de benodigde capaciteit overtreffen, zal werkgever het anciënniteitbeginsel hanteren. Voor het toepassen van het anciënniteitbeginsel worden seizoenkrachten ingedeeld in verschillende klassen. Te beginnen bij klasse 5 t/m 10 seizoenen werkervaring en zo verder in stappen van 10 seizoenen.
 - 3) Indien het functioneren van een seizoenkracht hiertoe aanleiding geeft, zal met werknemer een beoordelings- c.q. functioneringsgesprek worden gevoerd. Voor zover de uitkomst van dit gesprek niet tot het gewenste resultaat leidt, hoeft voor de betreffende seizoenkracht het anciënniteitbeginsel niet te worden toegepast. Dit besluit zal werknemer –met redenen- worden kenbaar gemaakt. Voor het behandelen van geschillen die voortvloeien uit de beoordelings- c.q. functioneringsgesprekken zal een beroeps- en bezwarencommissie worden ingesteld. Deze commissie zal bestaan uit drie leden:
 - Een lid aangewezen door de vakbonden
 - Een lid aangewezen door de werkgever
 - Een onafhankelijk voorzitterDe commissie zal haar uitspraken uitbrengen in de vorm van een zwaarwegend advies.

ARTIKEL 4: ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

4.1 Arbeidsduur

- 1) De normale arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 38 uur. De normale arbeidsduur wordt gerealiseerd op maandag t/m vrijdag, echter niet op feestdagen.
- 2) Werknemers in vaste dienst wordt, op basis van vrijwilligheid, de mogelijkheid geboden om de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur te verlengen met 2 uur, waarvoor de werknemer op jaarbasis 11,5 roostervrije dagen ontvangt (55 jaar en ouder 11 roostervrije dagen). Werknemers die hun werktijd met 2 uur per week verlengen, ontvangen jaarlijks met de salarisafrekening in december een bruto uitkering van €90,76. Seizoenkrachten volgen het rooster van de afdeling waar zij werkzaam zijn. Indien van toepassing ontvangt de seizoenkracht 24 roostervrije minuten per volledige werkdag. De opgebouwde roostervrije tijd wordt aan het eind van het dienstverband met de seizoenkracht afgerekend. Collectief kan gekozen worden voor een wekelijkse uitbetaling. Voorafgaande aan het seizoen zal de Ondernemingsraad de wijze van afrekenen voor het komend seizoen kenbaar maken.
- 3) De bij werkgever van toepassing zijnde arbeidstijden zijn opgenomen in de met de werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst en worden gepubliceerd op de publicatieborden.
- 4) Nadere bepalingen met betrekking tot de arbeidstijden zijn opgenomen in bijlage 4.

4.2 Overwerk

- 1) Van overwerk is sprake indien de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur, als omschreven in artikel 4.1 wordt overschreden.
- 2) Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
- 3) De toeslag voor overwerk bedraagt:
 - 50% van het uurloon voor overwerk op maandag t/m vrijdag en op zaterdag tot 18.00 uur
 - 100% van het uurloon op zaterdag na 18.00 uur, zondag en feestdagen.
- 4) Op verzoek van de werknemer kan de overwerkvergoeding (inclusief toeslag) worden omgezet in vrije tijd.
- 5) De regeling overwerk is niet van toepassing voor werknemers in functies boven functiegroep 7. In het maandsalaris van deze werknemers is overwerk verdisconteerd.

4.3 Werken op onaangename uren

Indien arbeid moet worden verricht op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 uur 's avonds en 7.00 uur 's ochtends, en deze arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk resp. niet voortkomt uit het werken in

ploegendienst, wordt een toeslag voor onaangename uren betaald. Deze toeslag bedraagt 30% van het uurloon.

4.4 Ploegendienst

Onder ploegendienst wordt verstaan het tijdens het seizoen in opdracht van de werkgever stelselmatig in een wisselend, vastgelegd rooster verrichten van werkzaamheden. Voor het werken in 2-ploegendienst wordt een toeslag per uur betaald van 15% van het uurloon.

4.5 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

- 1) Op zaterdag en zondag wordt in principe geen arbeid verricht.
- 2) Er wordt geen arbeid verricht op feestdagen, zijnde:
 - a) op nieuwjaarsdag en eerste en tweede kerstdag;
 - b) op tweede paasdag, hemelvaartsdag en tweede pinksterdag;
 - c) op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - d) op 5 mei, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, in welk geval hij in overleg met de ondernemingsraad een andere vrije dag gelegen binnen vier weken na 5 mei, dient aan te wijzen.
- 3) De werknemer, die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenkdag (dan wel een niet erkende christelijke feest- of gedenkdag) tijdig daartoe een verzoek indient, zal in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie- of roostervrije dagen op te nemen.

4.6 Arbeidsduur voor oudere werknemers

- 1) Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op één roostervrije dag per 4 weken. Roostervrije dagen zijn dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
- 2) Werknemers in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar hebben recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:
 - 57 t/m 59 jaar 1 dag
 - 60 jaar 2 dagen
 - 61 jaar 3 dagen
 - 62 jaar 4 dagen
 - 63 jaar 5 dagen
 - 64 jaar 6 dagen
- 3) De onder 1) en 2) aangegeven arbeidsduur wordt toegepast vanaf de 4 weken periode resp. maand (voor het lopend jaar naar rato) volgend op de verjaardag van de werknemer.
- 4) De werkgever is gehouden over de in dit artikel genoemde dagen het weekloon / maandsalaris door te betalen.
- 5) De seizoenkracht wordt het in lid 1) en 2) genoemde verstrekt naar rato van de door hem gewerkte dagen gedurende de laatste 10 seizoenen.

ARTIKEL 5 VAKANTIE EN VERLOF VASTE WERKNEMERS

- 1) Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 2) De werknemer heeft over elk vakantiejaar aanspraak op vakantie met behoud van salaris gedurende 25 werkdagen en op 29 werkdagen indien hij jonger is dan 18 jaar.
- 3) De vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
- 4) De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en na overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoet gekomen aan de wensen van de werknemer.

- 5) De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, kan een aangesloten vakantie opnemen van 3 weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per 2 jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste 6 weken.
- 6) Bij ziekte of ongeval worden slechts vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
- 7) Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
- 8) De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 januari en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien bij de beëindiging van het dienstverband een vaste werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze CAO toekomen, wordt het verschil met werknemer verrekend.
- 9) Opbouw en opname van verlof door een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer vinden plaats als was hij geheel arbeidsgeschikt.

ARTIKEL 6 VAKANTIERECHTEN SEIZOENKRACHTEN

- 1) Het systeem van vakantiebonnen is per 1 april 2006 opgehouden te bestaan.
- 2)
 - a) De seizoenkracht heeft per dienstjaar, met behoud van loon, recht op 25 vakantiedagen indien hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt en op 29 vakantiedagen per jaar indien hij jonger is dan 18 jaar, gerekend vanaf de aanvang van het CAO-jaar.
 - b) Een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen wordt wekelijks, gelijk met het loon, uitbetaald.
 - c) De seizoenkracht heeft recht op een vakantietoeslag van 8,33% van het loon; de vakantietoeslag wordt wekelijks, gelijk met het loon, uitbetaald.
 - d) Als compensatie voor het vervallen van de voormalige vakantiebon per 1 april 2006 ontvangt de seizoenkracht een toeslag over het bruto-uurloon van:
 - i) 2% over de periode van 1 april t/m 30 juni 2006;
 - ii) 1,5% over de periode van 1 juli t/m 31 december 2006;
 - iii) 1% over de periode van 1 januari t/m 30 juni 2007, en
 - iv) 0,5% over de periode van 1 juli t/m 31 december 2007.Deze compensatietoeslag wordt wekelijks, gelijk met het loon, uitbetaald.
Per 1 januari 2008 vervalt deze compensatietoeslag.

ARTIKEL 7 KORT VERZUIM

7.1 Kort verzuim met behoud van loon.

De werkgever is verplicht aan de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het uurloon door te betalen in de navolgende gevallen:

- 1) bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen gedurende de tijd van het overlijden tot en met ten hoogste de dag van de begrafenis of bij het overlijden van ouders of schoonouders indien de werknemer zaakwaarnemer is ten hoogste tot en met de dag van de begrafenis met een maximum van 4 dagen;
- 2) gedurende 2 dagen:
 - (a) bij huwelijk van de werknemer;
 - (b) bij adoptie van kinderen door de werknemer;
- 3) gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote en de eerstvolgende werkdag;
- 4) gedurende maximaal 1 dag:
 - (a) bij ondertrouw van de werknemer;
 - (b) bij het huwelijk van eigen en/of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), mits deze plechtigheid wordt bijgewoond;
 - (c) bij viering van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - (d) bij het overlijden van eigen, pleeg- en aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders;

- (e) bij de begrafenis van eigen, pleeg- of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders, zusters, grootouders, kleinkinderen of aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis wordt bijgewoond;
 - (f) bij verhuizing op verzoek van de werkgever.
 - (g) ingeval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben;
 - (h) ingeval van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste één dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
- 5) Voor seizoenkrachten die minder dan 4 weken onafgebroken bij werkgever in dienst zijn, zijn van dit artikel uitsluitend de bepalingen genoemd in 1, 2b, 4d, 4e en 4g van toepassing.
- 6) De bepalingen van dit artikel treden in plaats van het bepaalde in artikel 629 leden 2, 3, 4 en 6 BW.
- 7) Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner van de werknemer, waaronder wordt verstaan: degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.

7.2 Verlof bij calamiteiten

Bij een calamiteit in de privésfeer van de werknemer wordt in onderling overleg met de werkgever de mogelijkheid van verlof bezien. Er kunnen een of meer dagen van het tegoed aan vakantiedagen worden opgenomen, of een of meer dagen onbetaald verlof worden toegekend.

7.3 Kort verzuim zonder behoud van loon

In overleg met de werkgever kan de werknemer incidenteel kort verzuim zonder behoud van loon opnemen.

7.4 Sollicitatieverlof vaste werknemers

De werkgever geeft de vaste werknemers waarvan het dienstverband door opzegging van de zijde van werkgever wordt beëindigd, vrijaf met behoud van loon, ingeval van sollicitatie bij derden. Aan de werkgever zal desgevraagd een schriftelijke verklaring worden verstrekt, waaruit blijkt dat de werknemer op de desbetreffende uren een sollicitatiebezoek moet afleggen, c.q. heeft afgelegd.

ARTIKEL 8 BELONING

8.1 Functiewaardering

Per 1 januari 2004 geldt bij werkgever de ORBA-functiewaarderingssystematiek. Van alle binnen de organisatie voorkomende functies worden functiebeschrijvingen opgesteld. De functiebeschrijving geeft een aantal kenmerkende bestanddelen van de functie weer, de kernverantwoordelijkheden. De functiebeschrijving wordt opgesteld in overleg met de functiehouder, en wordt door de werkgever vastgesteld. Aan de hand van ankerfuncties, waarvan de waardering is goedgekeurd door de deskundigen van de betrokken werknemersorganisaties, stelt werkgever de waardering vast.

8.2 Het functieniveau

Tot 170 ORBA-punten worden er 8 functieniveaus onderscheiden. Boven 170 ORBA-punten zijn er 5 functieniveaus. De CAO-functieniveaus worden elk beschreven. De structurele bijdrage van een taak in de functie is bepalend voor de indeling in functieniveaus.

Functieniveau 1 (0 – 30 ORBA-punten)

Aanduiding voor de schaal die kan dienen als aanloopschaal voor de functieniveaus 2 en 3. Vaste werknemers gaan na maximaal een jaar automatisch over naar de functieniveaus 2 of 3, al naar gelang hun functie-indeling. Seizoenkrachten gaan na maximaal twee seizoenen over naar functieniveau 2.

Functieniveau 2 (30 – 50 ORBA-punten)

Eenvoudige werkzaamheden met een routinematig karakter. De werkzaamheden worden volgens gedetailleerde instructies en onder direct toezicht verricht.

Functieniveau 3 (50 – 70 ORBA-punten)

De werkzaamheden zijn routinematig, maar vereisen enige vakkennis en specifieke opleiding en/of training. Er is sprake van meer algemene aanwijzingen en instructies. De werkzaamheden worden onder dagelijkse controle en leiding verricht.

Functieniveau 4 (70 – 90 ORBA-punten)

Werkzaamheden waarbij contacten met klanten een dominante rol spelen en waarbij regelmatig naar eigen inzicht moet worden gehandeld. Bepaalde vak- en bedrijfskennis is vereist. Toezicht op en controle van de werkzaamheden is niet regelmatig en minder direct.

Onderdeel van de werkzaamheden kan zijn dat collega's worden begeleid of de leidinggevende tijdelijk wordt vervangen.

Functieniveau 5 (90 – 110 ORBA-punten)

Toeziën op de werkzaamheden van een kleine groep (tot ca. 15) medewerkers die hoofdzakelijk standaardmatige werkzaamheden verrichten op functieniveau 3 en 4.

Indien geen leiding worden gegeven, dan het verrichten van ondersteunende of uitvoerende vaktechnische werkzaamheden (elementaire vakkennis) met beperkte keuzemogelijkheden, waarbij een beperkte mate van oordeelsvorming nodig is. De contacten zijn beperkt beïnvloedend van aard.

Functieniveau 6 (110 – 130 ORBA-punten)

Operationeel aansturen van en toezien op de werkzaamheden van een grote groep (tot ca. 35) medewerkers die hoofdzakelijk standaardmatige werkzaamheden verrichten op functieniveau 3 en 4. Indien geen operationele aansturing wordt gegeven dan verrichten van vaktechnische werkzaamheden (algemene vakkennis) met keuzemogelijkheden, waarbij eigen oordeelsvorming binnen procedures nodig is. De contacten zijn deels beïnvloedend van aard.

Functieniveau 7 (130 – 150 ORBA-punten)

Operationeel aansturen van een grote groep (tot ca. 35) medewerkers die hoofdzakelijk routinematige werkzaamheden verrichten op functieniveau 4,5 of 6, dan wel een kleine groep (tot ca. 15) medewerkers met grotendeels vaktechnische werkzaamheden.

Indien geen operationele aansturing wordt gegeven, dan verrichten van ondersteunende en/of uitvoerende specialistische werkzaamheden (met diepgaande kennis binnen het vakgebied). Er is sprake van gevalsbehandeling binnen operationele richtlijnen. De contacten zijn beïnvloedend van aard.

Functieniveau 8 (150 – 170 ORBA-punten)

(In)direct leidinggeven aan zeer grote groep (> 50) medewerkers met grotendeels standaardwerkzaamheden op uitvoerend niveau, en/of hiërarchisch leidinggeven aan een kleine groep (tot ca. 15) medewerkers met grotendeels specialistische werkzaamheden.

Indien geen leiding wordt gegeven, dan verrichten van specialistische werkzaamheden (op HBO-niveau) binnen ruime operationele richtlijnen. De contacten zijn beïnvloedend en diepgaand van aard en er kan sprake zijn van belangentegenstellingen.

8.3 Bezwaarmogelijkheden

Voor zowel de werknemer als de leidinggevende bestaat de mogelijkheid om, indien hij het niet eens is met zijn salarisgroepindeling, binnen één maand na de schriftelijke bevestiging van het indelingsbesluit, schriftelijk en gemotiveerd bezwaar in te dienen. De bezwaar- en beroepsprocedure maakt onlosmakelijk onderdeel uit van deze CAO en zal, op verzoek, aan werknemer worden uitgereikt. De procedure staat ook op intranet.

8.4 Het loon / salaris

- 1) Het maandsalaris wordt, binnen de voor de functie geldende salarisschaal, vastgesteld op basis van leeftijd en ervaring.
Indien (nog) niet aan alle functie-eisen wordt voldaan, zullen met de betrokken medewerker afspraken worden gemaakt over de wijze waarop hij naar het minimum van de salarisschaal zal gaan.
- 2) De seizoenkracht wordt, afhankelijk van zijn ervaring, ingedeeld in functieniveau 1 of 2. Voor zover de seizoenkracht werkzaamheden verricht die ingedeeld zijn in de functieniveaus 3, 4 of 5, wordt hiervoor een functietoeslag verstrekt overeenkomstig de in bijlage 1 vermelde bedragen, naar rato van het aantal dagen dat deze werkzaamheden worden verricht.
- 3) Functies met meer dan 170 ORBA-punten vallen buiten het loongebouw.
- 4) Overgangsregeling
Bij de introductie van ORBA-functiewaardering geldt een overgangsregeling voor werknemers van wie het salaris uitstijgt boven de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld:
 - a. betrokken werknemer ontvangt aan salaris het maximum van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld

- b. betrokken werknemer ontvangt voor het meerdere een Persoonlijke Toeslag (PT), die met ingang van 1 januari 2007 niet meer wordt geïndexeerd.
- 5) Werknemers komen in aanmerking voor een individuele loonstijging binnen de salarisschaal op basis van een beoordeling ieder kalenderjaar, te weten 1, 2 of 3% bij respectievelijk goed, zeer goed of uitstekend functioneren. Bij onvoldoende of matig functioneren wordt geen individuele loonsverhoging toegekend.

8.5 Loonspecificatie

Werknemers krijgen per betalingsperiode een schriftelijke loon-/salarisspecificatie, waaruit de periode waarop de betaling betrekking heeft, de samenstelling van het loon/salaris en de eventuele toeslagen, alsmede de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.

8.6 Premietarieven

Structurele wijzigingen in de systematiek van de premietarieven worden –conform de WOR- in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

ARTIKEL 9 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

9.1 Vakantietoeslag vaste werknemers

De vaste werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8,33% van 12 maal het maandsalaris in de maand mei van het lopende vakantietoeslagjaar.

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van een kalenderjaar t/m 31 mei van het daarop volgende kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.

9.2 Afstandsvergoeding

- 1) Aan de werknemer zal een vergoeding worden betaald overeenkomstig de in bijlage 1 vermelde bedragen, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
- 2) De bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal uren dat op die dag is gewerkt.
- 3) Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit lid 1.
- 4) Indien een medewerker vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan hij aanspraak maken op een afstandvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand indien een uittreksel uit het bevolkingsregister wordt overgelegd. Dit geldt tevens voor de seizoenkracht met terugkomrecht als bedoeld in artikel 3.2.

9.3 Bereikbaarheidsvergoeding

- 1) Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
- 2) De vergoeding wordt toegekend per etmaal of deel van een etmaal, overeenkomstig de in bijlage 1 vermelde bedragen.
- 3) Indien de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst werkzaamheden moet verrichten is ten aanzien van deze uren de overwerkregeling van toepassing en worden eventuele reiskosten vergoed.

9.4 Jubileumuitkering

- 1) Aan een vaste werknemer die 12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar in dienst is bij werkgever, wordt een bruto-uitkering verstrekt ter grootte van respectievelijk 1/4, 1 of 2 maandsalaris(sen). Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren worden meegenomen het aantal kalenderjaren dat de werknemer zonder onderbreking als seizoenkracht bij werkgever heeft gewerkt.

- 2) Aan een seizoenkracht die zonder onderbreking 25, 50 of 80 seizoenen in dienst is bij werkgever, wordt de in lid 1) genoemde bruto-uitkering verstrekt naar rato van de door hem gewerkte dagen gedurende de laatste 10 seizoenen.

ARTIKEL 10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

10.1 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en regresrecht

- 1) Voor de werknemer die in 2004 of later arbeidsongeschikt is geworden wegens ziekte in de zin van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz) is de werkgever verplicht:
- over een periode van maximaal 52 weken als bedoeld in artikel 7:628 BW het loon/salaris waarop de werknemer –ware hij niet arbeidsongeschikt geworden– aanspraak had kunnen maken, door te betalen, mits betrokkene voldoet aan zijn wettelijke verplichtingen. De verplichting tot loondoorbetaling geldt niet, per ziekmelding, de eerste ziektedag van seizoenkrachten die geen beroep kunnen doen op artikel 3.2 lid 1;
 - Over de periode van 52 tot maximaal 104 weken van arbeidsongeschiktheid 70% van het loon/salaris waarop de werknemer –ware hij niet arbeidsongeschikt geworden– aanspraak had kunnen maken, door te betalen, mits betrokkene voldoet aan zijn wettelijke verplichtingen;
 - Indien de betrokken medewerker zich aantoonbaar en optimaal inspant tot reïntegratie, dit vast te stellen door werkgever en de bedrijfsarts, over die uren 100% uit te betalen. Aantoonbare inspanningen zijn in ieder geval scholing, arbeidstherapie of het verrichten van werkzaamheden;
 - in afwijking van het vorenstaande, ook gedurende het tweede ziektejaar 100% van het laatstgenoten loon door te betalen indien de betrokken medewerker een versneld beroep kan doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat hij door de aard van zijn ziekte niet in staat is arbeid te verrichten.
- 2) De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 3) 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 werkdagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

10.2 Ziekmelding en controlevoorschriften

- 1) **Ziekmelding**
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever ten minste een half uur voor aanvang van de dienst daarvan in kennis te stellen.
- 2) **Geneeskundige hulp invoeren**
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
- 3) **Verplichtingen om thuis te blijven.**
- De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van een rapporteur van de werkgever (of een rapporteur of geneeskundige) van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst heeft plaatsgehad.
 - De werknemer mag, vóórdat het controlebezoek door een rapporteur van de werkgever of een door de werkgever ingeschakelde Arbodienst heeft plaatsgevonden, zijn verpleegadres uitsluitend verlaten voor medische verzorging ((huis)arts, specialist, ziekenhuis of apotheek) of de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst, als hij op voorhand zijn leidinggevende heeft geïnformeerd over datum en tijdstip van het verlaten van het verpleegadres.
 - Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
 - Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de Arbodienst anders wordt bepaald.
 - De verplichting om thuis te blijven geldt niet indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.

- f) De Arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.

4) **Controle mogelijk maken**

- a) De werknemer is verplicht controle door een rapporteur van de werkgever of van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen, dat de rapporteur van de werkgever of de Arbodienst weet waar hij bereikbaar is.
- b) De werknemer dient werkgever te allen tijde te informeren omtrent wijzigingen in zijn verblijfadres, waardoor controle door of namens de werkgever mogelijk is/blijft.

5) **Verblijf in het buitenland**

- a) De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige nodig.
- b) Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.

6) **Verplichting om op het spreekuur te verschijnen.**

- a) De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst.
- b) Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van verhindering.
- c) In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad.

7) **Hervatten bij herstel**

- a) De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
- b) Op de werknemer, die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt om dat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

8) **Niet hervatten ondanks hersteld verklaring**

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

10.3 Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn

Werkgever is verplicht zich in te spannen om ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, te voorkomen.

ARTIKEL 11 STUDIEFACILITEITENREGELING

De werknemer kan als volgt aanspraak maken op studiefaciliteiten:

- 1) Indien de werknemer op verzoek van werkgever deelneemt aan functiegerichte scholing worden de hiermee samenhangende kosten door de werkgever volledig vergoed. Indien de studie tijdens werktijd wordt gevolgd zal het betreffende loon/salaris worden doorbetaald.
- 2) Indien de werknemer een studie wenst te volgen kan hij een aanvraag doen voor een bijdrage in de kosten van deze studie. Werkgever zal deze aanvraag honoreren indien de opleiding –direct of in de toekomst- in het belang van de onderneming kan zijn. Gedurende het volgen van de studie zullen de les- en examengelden voor 50% door werkgever worden vergoed. Indien de studie met succes wordt afgesloten zal het resterend gedeelte van het les- en examengeld door werkgever worden vergoed. De aan de studie verbonden tijd is voor rekening van de werknemer.
- 3) De werkgever kan terugbetaling van de onder 2) verstrekte vergoeding terugvorderen indien de studie voortijdig wordt beëindigd dan wel indien het dienstverband tijdens de studie door werknemer wordt beëindigd. Terugbetaling kan ook verlangd worden indien het dienstverband binnen drie jaar na voltooiing van de studie door werknemer wordt beëindigd. Op het terug te betalen bedrag zal 1/36 deel

in mindering komen voor elke volle maand tussen het beëindigen van de studie en het beëindigen van het dienstverband.

4) Deze regeling geldt tevens voor de seizoenkracht met een terugkomrecht als bedoeld in artikel 3.2.

ARTIKEL 12 PENSIOENFONDS

Werkgever en werknemer zijn gehouden tot naleving van het bepaalde in de statuten en reglementen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw.

ARTIKEL 13 VERVROEGDE UITTREDING

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werknemers vervroegd uittreden.

De regeling vervroegde uitreding wordt uitgevoerd door Colland onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uitreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS II).

Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met de loonadministratie van werkgever of Colland.

In bijlage 3 zijn het adres en telefoonnummer van Colland vermeld.

ARTIKEL 14 VERHOGING LONEN, SALARISSEN, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Per 1 juni 2007 en per 1 juni 2008 zullen de (uur)lonen, salarissen, afstands- en bereikbaarheidsvergoedingen telkens met 3% worden verhoogd..

ARTIKEL 15 FUSIE / OVERNAME

Met inachtneming van de verplichtingen voortvloeiend uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt:

- * een fusie aan te gaan
- * een bedrijfssonderdeel te sluiten en/of
- * een personeelsbezetting ingrijpend te herzien

hierbij de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met de vakverenigingen en de ondernemingsraad overleg plegen over de daaruit voor de betrokken werknemers eventueel voortvloeiende sociale gevolgen.

ARTIKEL 16 WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

ARTIKEL 17 ANDERSTALIGE UITGAVE

Voor zover deze CAO in andere talen verschijnt, prevaleert, ingeval van geschillen, de Nederlandstalige uitgave.

Bijlage 1

Lonen, salarissen, toeslagen en vergoedingen m.i.v. 1 juni 2007

Maandsalarissen vaste werknemers

Schaal 1	€ 1.541,52	
Schaal 2	€ 1.707,57	€ 1.957,10
Schaal 3	€ 1.759,94	€ 2.049,84
Schaal 4	€ 1.820,02	€ 2.163,64
Schaal 5	€ 1.891,62	€ 2.305,85
Schaal 6	€ 1.978,58	€ 2.483,79
Schaal 7	€ 2.084,75	€ 2.704,90
Schaal 8	€ 2.214,01	€ 2.976,56

Weekloon seizoenkrachten (op basis van 38 uur)

17 jaar en jonger	€ 169,03	€ 223,87
18 jaar	€ 192,77	€ 255,87
19 jaar	€ 223,26	€ 298,50
20 jaar	€ 260,82	€ 341,15
21 jaar	€ 303,34	€ 383,78
22 jaar en ouder	€ 354,37	€ 426,43

Functietoelagen seizoenkrachten per week (op basis van 40 uur)

werkzaamheden functieniveau 3	€ 41,02
werkzaamheden functieniveau 4	€ 68,25
werkzaamheden functieniveau 5	€ 80,87
Werkzaamheden functieniveau 6	€ 88,88

Afstandvergoedingen per dag, in Euro's

meer dan 10 km t/m 15 km	€ 2,27
meer dan 15 km	€ 3,20

Bereikbaarheidsvergoeding per etmaal, in Euro's

werkdagen	€ 10,94
zaterdag, zondag & feestdagen	€ 20,11

Lonen, salarissen, toeslagen en vergoedingen m.i.v. 1 juni 2008

Maandsalarissen vaste werknemers

Schaal 1	€ 1.587,76	
Schaal 2	€ 1.758,79	€ 2.015,81
Schaal 3	€ 1.812,73	€ 2.111,34
Schaal 4	€ 1.874,62	€ 2.228,54
Schaal 5	€ 1.948,37	€ 2.375,02
Schaal 6	€ 2.037,93	€ 2.558,30
Schaal 7	€ 2.147,29	€ 2.786,05
Schaal 8	€ 2.280,43	€ 3.065,86

Weekloon seizoenkrachten (op basis van 38 uur)

17 jaar en jonger	€ 174,10	€ 230,59
18 jaar	€ 198,55	€ 263,55
19 jaar	€ 229,96	€ 307,45
20 jaar	€ 268,65	€ 351,39
21 jaar	€ 312,44	€ 395,29
22 jaar en ouder	€ 365,00	€ 439,23

Functietoelagen seizoenkrachten per week (op basis van 40 uur)

werkzaamheden functieniveau 3	€ 42,25
werkzaamheden functieniveau 4	€ 70,29
werkzaamheden functieniveau 5	€ 83,30
Werkzaamheden functieniveau 6	€ 91,54

Afstandvergoedingen per dag, in Euro's

meer dan 10 km t/m 15 km	€ 2,34
meer dan 15 km	€ 3,30

Bereikbaarheidsvergoeding per etmaal, in Euro's

werkdagen	€ 11,26
zaterdag, zondag & feestdagen	€ 20,71

Bijlage 2 - Protocolafspraken

1. Uitzendbureaus

Gedurende de looptijd van deze CAO zal werkgever streven naar samenwerking met uitsluitend NEN- en/of RIA-gecertificeerde uitzendbureaus.

2. Levensfasebewust personeelsbeleid

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen een levensfasebewust personeelsbeleid bij werkgever ontwikkelen.

Bijlage 3 - Adressen en telefoonnummers

Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS)
2719 EK Zoetermeer
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
Tel. 079 363 66 07
Fax 079 363 65 07

Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw
2719 EK Zoetermeer
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
Tel. 079 363 66 26
Fax 079 363 65 07

Colland
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
Tel. 079 363 65 35
Fax 079 363 65 07
www.colland.nl

FNV Bondgenoten
Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
Tel. 0900 9690
www.fnvbondgenoten.nl

CNV BedrijvenBond
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Tiberdreef 4
3561GG Utrecht
030 75 11 500
www.cnvbedrijvenbond.nl

Bakker Hillegom B.V.
Postbus 600
2160 AP Lisse
Meer en Duin 1-5
2163 HA Lisse
Tel. 025 243 84 38
Fax 025 243 84 40
www.bakker.biz

UWV Alkmaar
Wognumse buurt 2
1817 BH Alkmaar
Postbus 71
1800 BD Alkmaar
Tel. 072 549 33 22
Fax 072 549 34 56
www.uwv.nl

UWV Rijswijk
J.C. van Markenlaan 5
2285 VL Rijswijk
Tel. 070 336 40 11
Fax. 070 336 40 00
www.uwv.nl

Bijlage 4 - Nadere bepalingen arbeidstijden

	Norm
Minimumrusttijden^[1]	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Aanvullende minimumrusttijden bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 0:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 2:00 uur	14 uur
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Pauze^[2]	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Min. ½ uur aaneen
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Min. ¾ uur, waarvan ½ uur aaneen
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Min. 1 uur, waarvan ½ uur aaneen
Tijdstip pauze in dienst	In de periode 2 uur na aanvang en 2 uur voor einde van de dienst.
Arbeid op zondag	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag min. 4 vrije zondagen per 13 weken.
Maximumarbeidstijden^[3]	
Arbeidstijd per dienst	9 uur (excl. overwerk).
Arbeidstijd per week	45 uur (excl. overwerk).
Arbeidstijd per 4 weken	Gem. 45 uur per week (excl. overwerk).
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 13 weken gem. 40 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Overwerk	
Definitie overwerk	Langer werken dan de "normale" wettelijke norm en incidenteel toegestaan bij onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid dat voor korte tijd noodzakelijk maakt.
Maximumarbeidstijd inclusief overwerk	11 uur per dienst; 54 uur per week; 45 uur gem. over 13 weken.
Afwijkende maximumarbeidstijden^[4] bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 0:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht.
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)

	Norm
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 13 weken gem. 40 uur per week.
Overwerk in nachtdiensten	
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	9 uur per nachtdienst; 40 uur gem. over 13 weken.
Volume nachtarbeid	
Maximumaantal nachtdiensten	Per 4 weken max. 10 nachtdiensten én per 13 weken max. 25 nachtdiensten (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 2:00 uur eindigen).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 nachtdiensten als alle nachtdiensten voor of op 2:00 uur eindigen)
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten ^[5]	Geen norm
Consignatie^[6]	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode zonder consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 13 weken gem. 45 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode met consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 13 weken gem. 40 uur per week.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie ^[7]	½ uur
Toepasselijkheid normen	
Plotseling onvoorziene omstandigheden	Geen norm (bij ernstig gevaar voor personen of goederen mag de maximumarbeidstijd per dienst of nachtdienst 1x per 2 weken worden verlengd tot 14 uur).
Leidinggevenden ^[8] en hoger personeel	Alle normen zijn niet van toepassing voor: (a) Hoger personeel > 3x minimumloon tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht (b) Leidinggevenden > 2x minimumloon.

^[1] Genoemde minimumrusttijden mogen met een kwartier worden ingekort als dat in verband met de overdracht van de werkzaamheden noodzakelijk is. Hiervoor is geen collectieve regeling vereist.

^[2] Een pauze is een periode van minimaal 15 aaneengesloten minuten in een dienst waarbij de arbeid in die dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft met betrekking tot de bedongen arbeid. Het mogelijk om bij alleen-arbeid de pauze achterwege te laten, of die pauze achterwege te laten als het vanwege de aard van de arbeid onmogelijk is een pauze te organiseren. In deze gevallen mag de gemiddelde arbeidstijd per 16 weken niet meer dan 44 uur per week bedragen. Ook kan aan werknemers permanent tijdens pauzes consignatie worden opgelegd. Beide bepalingen zijn uitsluitend toepasbaar via een collectieve regeling (CAO of schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan).

- [3] De genoemde maximumarbeidstijden mogen met een kwartier worden verlengd als dat in verband met de overdracht van de werkzaamheden noodzakelijk is. Hiervoor is geen collectieve regeling vereist.
- [4] De genoemde maximumarbeidstijden mogen met een kwartier worden verlengd als dat in verband met de overdracht van de werkzaamheden noodzakelijk is. Hiervoor is geen collectieve regeling vereist.
- [5] Een reeks met (nacht)diensten begint na een wekelijkse rusttijd en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rusttijd.
- [6] Bij consignatie is de werknemer buiten zijn dienst of tijdens de pauze beschikbaar om bij onvoorziene omstandigheden bij oproep werkzaamheden te verrichten. Via deze constructie is het mogelijk om de voorschriften over de minimumrusttijden of de pauze te doorbreken, zonder dat directe compensatie noodzakelijk is. Die compensatie is indirect gelegen in de voorschriften die bij het opleggen van consignatie in acht moeten worden genomen. Een oproep en de daaruit voortvloeiende arbeid tijdens consignatie wordt niet gezien als een dienst in de zin van de wet. Voor aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten zullen aparte voorschriften worden overeengekomen.
- [7] Indien binnen een half uur na afloop van de arbeid uit een oproep een nieuwe oproep plaatsvindt, wordt de arbeid uit die twee oproepen als één doorlopende arbeidstijd uit één oproep aangemerkt.
- [8] Voor leidinggevenden geldt dat de referentieperiode van 16 weken kan worden verlengd tot 52 weken. Voor de gem. 48-urige werkweek kan dat alleen bij CAO. In die CAO mag men deze bevoegdheid delegeren naar een lager niveau. Voor de gem. 40-urige werkweek (bij nachtarbeid) kan de verlenging bij collectieve regeling worden overeengekomen. Verlenging van de referentieperiode is niet mogelijk op basis van uitsluitend een individuele overeenkomst tussen de leidinggevende en de werkgever.