

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9877

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 3-02-2003, nr. 23

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 29 februari 2004 de navol-

gende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

#### **Begrippen**

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
  - a. Hoveniersbedrijf: een onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak voor derden een of meer van de navolgende werkzaamheden worden verricht: het aanleggen en onderhouden van tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen, groenstroken en golfterreinen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen alsmede het plaatsen en onderhouden van interieurbepantingen en voorts de boomverzorging; alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Onder Hoveniersbedrijf wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.
  - b. Hovenierswerkzaamheden: werkzaamheden, welke in een onderneming als bedoeld onder a. plegen te worden verricht; daaronder mede te verstaan het ruimen van sneeuw, voor zover deze zich bevindt in de onder 1a omschreven tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen, groenstroken en golfterreinen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen.
  - c. Werkgevers: zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere met partijen anderzijds afgesloten cao geldt.
  - d. Werknemers: zij, die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, tenzij op grond van lid 2 een andere cao op de arbeidsverhouding van toepassing is, alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.
  - e. Deeltijdwerker: de werknemer die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 37 uur per week.
  - f. Arbeidsgehandicapte werknemer: werknemer, die ten gevolge van lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid de bedongen en/of gebruikelijke arbeid niet op normale wijze kan verrichten.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- g. Cao-loon: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functieklassen en functiejaar.
  - h. Feitelijke loon: het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.
  - i. Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 4,35.
  - j. Uurloon: het feitelijke loon per week gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per week op basis van artikel 15, zijnde 37 uur, of een overeenkomstig deel van het feitelijke loon per maand, zijnde 1/161.
  - k. Jaarloon: het maandloon vermenigvuldigd met 12.
  - l. Roostervrije dagen: dagen waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft met behoud van loon.
  - m. Bedrijfstak: de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze cao geldt.
2. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf ook andere dan hovenierswerkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze cao hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende cao.
3. Waar in deze cao het woord „werknemer” of „zijn” is geschreven wordt tevens „werkneemster” of „haar” bedoeld.

**Artikel 2**

**Leeftijd**

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

**Artikel 3**

**Functie-indeling**

- 1. De werknemers worden onderscheiden naar de volgende functies:

- a. Voorman A
  - b. Voorman
  - c. Vakarbeider A
  - d. Vakarbeider
  - e. Geoefende
  - f. Ongeoefende
2. a. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, bestaat een aparte functie-groep voor vakantiewerkers die werkzaam zijn in de periode van de schoolvakanties en voor werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en dientengevolge vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is.  
Deze worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd)-loon, met dien verstande dat 22 jaar gelijk is aan 100%.
    - b. Voor de onder a. genoemde werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en dientengevolge vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is, wordt uiterlijk na 3 maanden de onder a. genoemde beloning verhoogd naar 110% en uiterlijk na 6 maanden naar 120% van het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon.
  3. Onder Voorman A wordt verstaan de Voorman, die leiding geeft aan 10 of meer werknemers in onderhoud of aanleg en de Voorman, die leiding geeft aan 5 of meer medewerkers in onderhoud en aanleg.
  4. Onder Voorman wordt verstaan de Vakarbeider of de Vakarbeider A, die leiding geeft aan een of meer medewerker(s).
  5. Onder Vakarbeider A wordt verstaan de Vakarbeider, die tenminste 5 jaar als Vakarbeider heeft gewerkt en wiens werkzaamheden bestaan uit zowel onderhoud als aanleg en/of die voor de uitvoering van zijn werkzaamheden kennis moet hebben van specialistische apparatuur en/of die incidenteel leiding geeft aan een of enkele medewerker(s).
  6. Onder Vakarbeider wordt verstaan de vakbekwame werknemer van 20 jaar of ouder, die zelfstandig en met grote verantwoordelijkheid zijn werkzaamheden verricht. De vakarbeider is in het bezit van een diploma Zelfstandig Beroepsbeoefenaar (ZB), klein groen of groot groen, of een daarmee vergelijkbaar diploma Vakbekwaam hovenier of drie- of vierjarige Middelbare Tuinbouwschool richting aanleg en onderhoud of heeft een daarmee vergelijkbaar kennis- en/of vaardigheidsniveau.
  7. Onder Geoefende werknemer wordt verstaan de werknemer van 17

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

jaar of ouder, die onder leiding de normaal voorkomende werkzaamheden kan verrichten. De Geoefende is in het bezit van het diploma Beginnend Beroepsbeoefenaar (BB) klein groen of groot groen of een daarmee vergelijkbaar diploma of heeft een vergelijkbaar kennis en/of vaardigheidsniveau.

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

Artikel 5

**Uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders**

Ten aanzien van uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders dient de beloning alsmede de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen te worden. De overige arbeidsvoorwaarden in de cao zijn op deze groepen wel van toepassing.

HOOFDSTUK II

**HET DIENSTVERBAND**

Artikel 6

**De arbeidsovereenkomst**

1. a. Arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
  - b. Alle dienstverbanden moeten door de werkgever binnen een maand ter registratie worden aangeboden bij UWV GUO middels de door UWV GUO voorgeschreven formulieren.
2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in lid 1 sub a moeten bepalingen worden opgenomen omtrent:
- de aard van het dienstverband;
  - de duur van het dienstverband;
  - bij een deeltijd dienstverband: de wekelijkse arbeidsduur;

- in welke functie de werknemer bij het aangaan van de overeenkomst werkzaam zal zijn;
  - de aard van de werkzaamheden;
  - het loon;
  - alle overeengekomen toeslagen;
  - andere onderwerpen waarover partijen regeling wensen.
3. Indien een structurele wijziging optreedt in het niveau van de werkzaamheden, dient de arbeidsovereenkomst te worden aangepast.
  4. In de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. In afwijking van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek geldt dit zowel voor dienstverbanden voor onbepaalde als bepaalde tijd.
  5. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst in strijd met deze cao zijn nietig.

#### Artikel 7

### Het dienstverband

#### Vaste dienstverbanden

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden. Opzegging is wel mogelijk gedurende de proeftijd, indien tussen de betreffende werkgever en werknemer een rechtens geldende proeftijd overeengekomen werd.  
Er is slechts een type vast contract mogelijk: namelijk een vast contract met winterverletmogelijkheid.
3. Verder kunnen vaste dienstverbanden worden onderscheiden in dienstverbanden:
  - voor de volledige werkweek;
  - in deeltijd.

#### Deeltijddienstverbanden

4. Een deeltijddienstverband wordt aangegaan voor minimaal 6 uren per week en de werktijd per dag bedraagt ten minste 3 uren.
5. Het is de werkgever verboden gebruik te maken van afroepkrachten (0-urencontract).
6. In de arbeidsovereenkomst wordt:
  - a. ofwel het arbeidspatroon vastgelegd, onder vermelding van de werkdag(en) en de tijdstippen;
  - b. ofwel het aantal uren per week vastgelegd, met dien verstande

## **Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal een week van tevoren de dag(en) waarop er gewerkt wordt, bepalen.

7. Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht meer uren of op andere tijdstippen te werken dan is overeengekomen.
8. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zijn de bepalingen van deze cao altijd naar rato van toepassing, met uitzondering van de artikelen 38 en 39 (reiskostenvergoeding en werkkleding en veiligheidsmiddelen).
9. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zoals beschreven in lid 6 sub b, vindt loondoorbetaling over feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiecheques overeenkomstig artikel 46.

#### **Losse dienstverbanden**

10. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor een bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.
11. Voor losse werknemers vindt de loonbetaling over feest- en vakantiedagen en de betaling van vakantietoeslag plaats door middel van verstrekking van vakantiecheques, overeenkomstig artikel 46.

#### **Werk-leerovereenkomsten**

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

#### Artikel 8

#### **Uitzonderingsbepaling t.a.v. het wettelijk ontstaan van een vast dienstverband**

In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meegeteld bij de bepaling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Dit betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die:

- a. volledig bestemd is voor scholing die de werknemer geniet ten

- behoefte van zijn werkzaamheden bij de betreffende werkgever, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst, of
- b. uitsluitend is aangegaan voor werkzaamheden ter voorkoming of beperking van de gevolgen van calamiteiten in verband met weersomstandigheden, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst, of
  - c. is aangegaan voor overige incidentele werkzaamheden, ongeacht het aantal overeenkomsten, mits het totaal aantal gewerkte dagen op basis van deze overeenkomst(en) niet meer dan 10 per jaar bedraagt.

## Artikel 9

### **Dienstbetrekking**

#### **Einde dienstbetrekking**

1. De dienstbetrekking eindigt:
  - a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
    - gedurende de proeftijd als deze is overeengekomen;
    - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek;
  - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
  - c. voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is op het vooraf bepaalde tijdstip, of bij voltooiing van het bepaalde werk;
  - d. voor werknemers die in dienst zijn op grond van een werk-leerovereenkomst op het moment dat de leerovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer of wordt beëindigd op grond van de Wet op het Leerlingwezen;
  - e. bij wederzijds goedvinden;
  - f. bij ontbinding door de kantonrechter;
  - g. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van de functionaris juridische zaken van de Centrale organisatie Werk en Inkomen.

#### **Voortzetting dienstbetrekking**

2. Een voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegaan dienstverband kan worden voortgezet. Indien het dienstverband, na het verstrijken van de overeengekomen tijd, zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt het geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
3. In afwijking van artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek hebben werkgever en werknemer het recht om in onderling overleg een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar



**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

te verlengen met maximaal 1 maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is.<sup>1</sup>

**Wederindienstneming**

4. De werknemer, die na afloop van een arbeidsovereenkomst binnen een periode van een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zal in het volgende dienstverband geen slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen en zijn eerder opgebouwde functiejaar/jaren zullen blijven bestaan. Er zal geen proeftijd worden overeengekomen.
5. a. Indien aan de onder b. van dit lid staande voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen 6 maanden na de beëindiging van het losse dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten tenzij er zich ten tijde van de beëindiging van het dienstverband een situatie voordoet als beschreven in artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek. Evenmin zal de werkgever binnen bovengenoemde periode betrokken werknemer, noch een andere persoon als uitzendkracht tewerkstellen.
- b. De onder a. genoemde voorwaarden zijn de volgende:
  - In de 24 maanden voorafgaande aan de beëindigingsdatum van het laatste dienstverband moeten er tussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden een of meer dienstverbanden hebben bestaan. De periode waarin de werknemer bij de werkgever via een uitzendbureau heeft gewerkt wordt meegerekend.
  - Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is in geval van een dienstverband voor bepaalde tijd en een bepaald werk van rechtswege beëindigd.
- c. Voor de toepassing van dit lid is het anciënniteitsbeginsel van toepassing. Dit houdt in dat de werknemer met het langste arbeidsverleden bij de werkgever als eerste in de gelegenheid wordt gesteld het werk te hervatten.

## Artikel 11

### **Onwerkbaar weer en gebrek aan werk**

1. Indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden is:
  - de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
  - de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg elders andere werkzaamheden te verrichten.
2. a. Daarnaast kunnen de werkzaamheden van vaste werknemers in de periode van 15 november tot 1 april maximaal 30 dagen worden onderbroken, indien de werkzaamheden, naar het oordeel van de werkgever, geen doorgang kunnen vinden vanwege onwerkbaar weer of gebrek aan werk. De werkgever bepaalt minimaal een dag van tevoren of een dag aangemerkt dient te worden als een winterverletdag.  
b. Gedurende de eerste 10 winterverletdagen betaalt de werkgever 100% van het loon door, gedurende de 20 winterverletdagen daarna betaalt de werkgever 90% van het loon door.
3. Tijdens een winterverletperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een dienstverband van toepassing.
4. In geval een werknemer op een winterverletdag wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijk loon betaald, ook indien deze werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een winterverletdag.
5. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als winterverletdag. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als winterverletdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als winterverletdag.
6. Voor vaste werknemers is de volgorde van de op te nemen dagen in de periode van 15 november tot 1 april:
  1. 10 roostervrije dagen
  2. 30 winterverletdagen.

## Artikel 12

### **Opzegging vaste werknemers**

1. Opzegging van een vast dienstverband geschiedt zodanig dat het

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
  - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 heeft geduurd: 2 maanden;
  - c. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
  - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.Voor werknemers van 50 jaar en ouder bedraagt de termijn van opzegging minimaal 3 maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste 1 maand bedraagt.
5. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste 2 jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen door de Centrale organisatie Werk en Inkomen is ontvangen.

Artikel 13

**Ontslagbewijs**

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

## HOOFDSTUK III

### BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

#### Artikel 14

##### **Begrip arbeidstijd**

1. Onder arbeidstijd wordt in deze cao verstaan de tijd welke de werknemer:
  - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
  - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of 5 mei, een en ander voor zover niet op zaterdag of zondag vallend;
  - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim, een en ander voor zover niet op zaterdag of zondag vallend;
  - d. geen arbeid verricht wegens een roostervrije dag;
  - e. geen arbeid verricht wegens het volgen van een cursus, het bijwonen van werkoverleg of een toolbox-meeting, een en ander voor zover het in opdracht van de werkgever plaatsvindt;
  - f. de eventuele rustpauzes houdt, waaronder wordt verstaan rusttijden in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten.

#### Artikel 15

##### **Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen**

1. Op zaterdag en zondag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in artikel 20.
2. Evenmin wordt arbeid verricht:
  - a. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;
  - b. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;
  - c. op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
  - d. en op 5 mei met dien verstande dat, indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, tussen werkgever en werknemer zal worden overeengekomen dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt. In dat geval zal een andere vervangende vrije dag worden vastgesteld in het betreffende jaar en wel tussen 1 april en 1 november van dat jaar. In het geval de werknemer aannemelijk kan maken dat hij om zwaarwegende principiële redenen vrijaf op 5 mei wenst, dan zal de werknemer op 5 mei vrijaf worden gegeven;
  - e. op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren (zie ook artikel 47 lid 1);
- f. door werknemers die de islamitische godsdienst belijden op de dag na de islamitische vastentijd (zie ook artikel 47 lid 1).

Artikel 16

**Indeling van de arbeidsdag**

1. Tenzij de werkgever en de werknemer anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidsdag op de vaste vestigingsplaats van de werkgever of op een door de werkgever aan te wijzen object, mits dit object minder ver dan de vaste vestigingsplaats van de werkgever dan wel minder dan 15 kilometer van de woonplaats van de werknemer verwijderd is.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schaftijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schaftijd moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.
3. Niet tot de schaftijden worden gerekend de eventuele rustpauzes in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten. De werkgever dient mee te werken aan het opnemen van deze rustpauzes.

Artikel 17

**Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag**

1.
  - a. De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 40 uur.
  - b. De normale dagelijkse arbeidstijd bedraagt 8 uur.
  - c. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bedraagt 37 uur. De gemiddelde werkweek van 37 uur wordt bereikt door een werkweek van 40 uur en 20 roostervrije dagen per jaar.
  - d. De maximale werkdag bedraagt, inclusief schaftijd en reistijd, 11 uur. Gerekend wordt vanaf de vestiging van de werkgever of vanaf het door de werkgever aangewezen opstappunt of vanaf de woning, indien men rechtstreeks reist naar de plaats waar gewerkt wordt. Indien deze tijd wordt overschreden, gelden de meerdere uren als overuren.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt, met inachtneming van hetgeen is overeenge-

komen ten aanzien van de schafttijden als bedoeld in artikel 16 lid 2, in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, met dien verstande dat:

- a. de normale bedrijfstijd tussen 07.00 uur en 18.00 uur is;
- b. alle gewerkte uren die vallen buiten de normale bedrijfstijd, als overuren worden beschouwd;
- c. de hierboven genoemde normale bedrijfstijd per bedrijf met maximaal een half uur naar voren of een half uur naar achteren verschoven kan worden;
- d. met betrekking tot nachtarbeid de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet geldt.

#### Artikel 18

##### **Verschuiving arbeidstijd en maatwerk**

1. Van de normale wekelijkse arbeidstijd kan worden afgeweken op de volgende manier:
  - Gedurende maximaal 10 weken per jaar mag meer dan 8, maar ten hoogste 9 uur per dag worden gewerkt;
  - Ter compensatie hiervan mag gedurende maximaal 10 weken per jaar minder dan 8, maar ten minste 7 uur per dag worden gewerkt, waarbij de afwijking in zowel weken als uren naar beneden hetzelfde dient te zijn als die naar boven.
2. De verschoven arbeidstijd dient per bedrijf te worden overeengekomen en vóór het begin van de periode, waarop de verschuiving betrekking heeft, schriftelijk te worden vastgelegd. Voor zover de op deze manier vastgestelde arbeidstijden worden overschreden, is sprake van overuren.
3. Vanaf 1 juli 2002 kan, in plaats van bovenstaande regeling, gebruik worden gemaakt van maatwerk. Voor bedrijven met meer dan 10 werknemers kan maatwerk uitsluitend plaatsvinden met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers, kan de werkgever met instemming van de werknemer individuele afspraken maken. Als bovengenoemd maatwerk niet tot stand komt, geldt de regeling in de cao.
4. Het maatwerk houdt het volgende in :
  - a. Er mag 50 uur verschoven worden.
  - b. Er mag niet meer dan 9 uur per dag en niet minder dan 7 uur per dag worden gewerkt.
  - c. De verschuiving mag maximaal 20 weken meer en 20 weken minder werken betreffen.
  - d. Minder gewerkte uren mogen gecompenseerd worden met reisure die anders uitbetaald zouden worden.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- e. Minder gewerkte uren mogen gecompenseerd worden door werken op zaterdag, waarbij artikel 33 in acht moet worden genomen.
5. Met inachtneming van het bovenstaande kan voor de duur van deze cao gebruik worden gemaakt van de overlegregeling die vermeld is in de Arbeidstijdenwet.

Artikel 19

**Roostervrije dagen**

1. De in artikel 17 lid 1 sub c bedoelde roostervrije dagen worden in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad of, indien deze niet aanwezig is, met de betrokken werknemers vastgesteld, met inachtneming van het volgende:
  - a. In de periode van 15 november tot 1 april kan de werkgever 10 roostervrije dagen aanwijzen in verband met onwerkbaar weer of gebrek aan werk. De aanwijzing kan geheel of gedeeltelijk betrekking hebben op een sluiting van het bedrijf in deze periode. Dit laat onverlet artikel 47 lid 6.
  - b. In de periode van 1 juni tot 15 november kunnen de 10 overige roostervrije dagen door de werknemer worden opgenomen.
2.
  - a. Zowel niet vastgestelde roostervrije dagen als vastgestelde, maar in overleg tussen werkgever en werknemer niet opgenomen roostervrije dagen over de periode van 1 juni tot 15 november, worden op 15 november naar keuze van de werknemer uitbetaald in loon of in vrije tijd, naar een percentage van 130%.
  - b. Niet aangewezen roostervrije dagen in de periode van 15 november tot 1 april worden op 1 april naar keuze van de werknemer uitbetaald in loon of in vrije tijd, naar een percentage van 130%.
3. Ingeval vastgestelde roostervrije dagen niet zijn genoten vanwege ziekte, zijn deze dagen vervallen.
4. De werknemer die ziek is in de zin van de Ziektewet, behoudt gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht, aanspraak op roostervrije dagen.

## Artikel 20

### **Overschrijding van de arbeidstijd**

1. Voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan. Dit laat onverlet artikel 5:4 Arbeidstijdenwet.
2. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk worden verplicht.
3. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
  - a. 100 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen; en
  - b. 50 uur per jaar, en wel uitsluitend voorzover het betreft werkzaamheden bestaande uit stoken, luchten, schermen, water geven dan wel oogstwerkzaamheden op de tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en tweede Kerstdag en op zondagen.
4. Indien in een bepaalde periode volgens het vastgestelde schema meer dan 42,5 uur per week wordt gewerkt, kan de werknemer niet worden verplicht om in het weekeinde overwerk te verrichten.
5. De werknemer heeft recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.

## HOOFDSTUK IV

### **BEPALINGEN OMTRENT HET LOON**

## Artikel 21

### **Toepassing van loonschalen**

1. Bij elke functie zoals genoemd in artikel 3 lid 1, behoort een loonschaal die periodieken bevat gebaseerd op functiejaren of, indien van toepassing, gebaseerd op leeftijd.
2. De vakvolwassen werknemer ontvangt het cao-loon behorend bij zijn functie.
3. De vakvolwassen werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het cao-loon bij 0 functiejaren. Op grond van elders verkregen vaar-



**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

digheden en/of opgedane ervaring kunnen 1 of meerdere functiejaren worden toegekend.

4. Elk jaar op 1 januari krijgt de werknemer er een functiejaar bij totdat hij het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt.
5. Bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever de toekenning van een functiejaar maximaal een jaar opschorten, echter op voorwaarde dat de werkgever de werknemer per aangetekend schrijven de redenen van zijn onvoldoende functioneren meedeelt.
6. Bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer meer functiejaren toe te kennen.
7. In het geval een werknemer een hogere functionaris langer dan een maand vervangt, zal de betrokken werknemer het verschil in cao-loon en het loon van de waargenomen functie bij 0 functiejaren tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald.

Artikel 22

**Cao-loon**

1. Bij uitbetaling van het loon zal de werkgever aan de werknemer een schriftelijke specificatie geven.

Van 1 januari 2003 gelden de volgende cao-lonen:

**Weeklonen vaste en losse werknemers**

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	€ 199,05	€ 217,20	
17 jaar	€ 199,05	€ 217,20	
18 jaar	€ 235,25	€ 256,70	
19 jaar	€ 271,45	€ 296,20	
20 jaar	€ 304,00	€ 331,75	€ 341,55
21 jaar	€ 336,60	€ 367,30	€ 378,15
22 jaar e.o met 0 functiejaren	€ 361,90	€ 394,95	€ 406,60
1 functiejaar	€ 367,70	€ 401,25	€ 413,10

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
2 functie jaren	€ 373,50	€ 407,60	€ 419,60
3 functie jaren	€ 379,30	€ 413,90	€ 426,10
4 functie jaren	€ 385,10	€ 420,20	€ 432,60
5 functie jaren	€ 390,90	€ 426,55	€ 439,10

Leeftijd	Vakarbeider A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o met			
0 functie jaren	€ 420,60	€ 438,25	€ 456,45
1 functie jaar	€ 427,75	€ 446,15	€ 465,60
2 functie jaren	€ 434,90	€ 454,00	€ 474,70
3 functie jaren	€ 442,05	€ 461,90	€ 483,85
4 functie jaren	€ 449,20	€ 469,80	€ 492,95
5 functie jaren	€ 456,35	€ 477,70	€ 502,10
6 functie jaren	€ 463,50	€ 485,55	€ 511,20

#### Maandlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Ongeoefend	Geoefend	Vakarbeider
16 jaar	€ 865,85	€ 944,80	
17 jaar	€ 865,85	€ 944,80	
18 jaar	€ 1.023,35	€ 1.116,65	
19 jaar	€ 1.180,80	€ 1.288,45	
20 jaar	€ 1.322,40	€ 1.443,10	€ 1.485,75
21 jaar	€ 1.464,20	€ 1.597,75	€ 1.644,95
22 jaar e.o met			
0 functie jaren	€ 1.574,25	€ 1.718,05	€ 1.768,70
1 functie jaar	€ 1.599,50	€ 1.745,45	€ 1.797,00
2 functie jaren	€ 1.624,75	€ 1.773,05	€ 1.825,25
3 functie jaren	€ 1.649,95	€ 1.800,45	€ 1.853,55
4 functie jaren	€ 1.675,20	€ 1.827,85	€ 1.881,80
5 functie jaren	€ 1.700,40	€ 1.855,50	€ 1.910,10

Leeftijd	Vakarbeider A	Voorman	Voorman A
22 jaar e.o met			
0 functie jaren	€ 1.829,60	€ 1.906,40	€ 1.985,55
1 functie jaar	€ 1.860,70	€ 1.940,75	€ 2.025,35
2 functie jaren	€ 1.891,80	€ 1.974,90	€ 2.064,95

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Leeftijd	Vakarbeider		
	A	Voorman	Voorman A
3 functie jaren	€ 1.922,90	€ 2.009,25	€ 2.104,75
4 functie jaren	€ 1.954,00	€ 2.043,65	€ 2.144,35
5 functie jaren	€ 1.985,10	€ 2.078,00	€ 2.184,15
6 functie jaren	€ 2.016,25	€ 2.112,15	€ 2.223,70

**Vakantiechequewaarden**

Voor losse werknemers en vaste deeltijdwerknemers zonder een vastgelegd arbeidspatroon (zie artikel 7 lid 6 sub b) bedragen de wekelijks te verstrekken vakantiechequewaarden.

Leeftijd	Onge- oefend	Geoefend	Vakar- beider	Vakar- beider A	Voorman	Voorman A
16 jaar	€ 49,00	€ 53,00				
17 jaar	€ 49,00	€ 53,00				
18 jaar	€ 58,00	€ 63,00				
19 jaar	€ 67,00	€ 73,00				
20 jaar	€ 74,00	€ 81,00	€ 84,00			
21 jaar	€ 82,00	€ 90,00	€ 93,00			
22 jaar e.o. met						
0 funktiej.	€ 89,00	€ 97,00	€ 100,00	€ 103,00	€ 107,00	€ 112,00
1 funktiej.	€ 90,00	€ 98,00	€ 101,00	€ 105,00	€ 109,00	€ 114,00
2 funktiej.	€ 92,00	€ 100,00	€ 103,00	€ 107,00	€ 111,00	€ 116,00
3 funktiej.	€ 93,00	€ 101,00	€ 104,00	€ 108,00	€ 113,00	€ 119,00
4 funktiej.	€ 94,00	€ 103,00	€ 106,00	€ 110,00	€ 115,00	€ 121,00
5 funktiej.	€ 96,00	€ 105,00	€ 108,00	€ 112,00	€ 117,00	€ 123,00
6 funktiej.				€ 114,00	€ 119,00	€ 125,00

6. Indien in overleg tussen werkgever en werknemer overschakeling naar maandloonbetaling wordt overeengekomen, kan tevens onderling worden vastgesteld welk voorschot per week hierop wordt betaald. De inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies zal echter maandelijks geschieden.

## Artikel 23

### **Loonaanpassingen**

1. De geldende feitelijke lonen worden verhoogd als volgt:  
per 1 juli 2002: 1,0%,  
per 1 januari 2003: 1,75%,  
per 1 juli 2003: 1,75%,  
per 1 januari 2004: 1,0%.
2. De minimale loonaanpassing zal per procent op jaarbasis bij iedere loonsverhoging worden aangepast, zodanig dat dit minimum telkens 1% bedraagt van het jaarloon van de Vakarbeider A met een vast dienstverband en 0 functie jaren, op het niveau van de periode voorafgaand aan de betreffende loonsverhoging.
3. Dit artikel geldt niet voor de functiegroep genoemd in artikel 3 lid 2.

## Artikel 24

### **Jeugdige werknemers**

De cao-lonen voor jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2 zijn vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages, waarbij wordt uitgegaan van de vakvolwassen werknemer met 0 functie jaren:

17 jaar e.j.	55%
18 jaar	65%
19 jaar	75%
20 jaar	84%
21 jaar	93%.

## Artikel 25

### **Jeugdige werknemers met kinderen**

In afwijking van het bepaalde in artikel 24 geldt voor de jeugdige werknemer met kind(eren), die als enige voor zijn gezin een inkomen verdient dat:

- a. 17-jarigen recht hebben op het cao-loon van 19-jarigen;
- b. 18-jarigen recht hebben op het cao-loon van 20-jarigen;
- c. 19-jarigen recht hebben op het cao-loon van 21-jarigen;
- d. 20- en 21-jarigen recht hebben op het cao-loon van 22-jarigen.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 26

**Vakonderwijs**

1. De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers gedurende ten hoogste 2 werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van theoretisch en/of praktisch tuinbouwonderwijs, voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht.
2. De werknemer die een BB-opleiding volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week inclusief de schooltijd. Voor in hoeverre hier voor de werkgever een declaratiemogelijkheid is, wordt verwezen naar het uitkeringsreglement van Stosas.
3. De werknemer die een ZB-opleiding volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 10% van de overeengekomen arbeidstijd per week inclusief de schooltijd.
4. BB- en ZB-leerlingen die 25 jaar of ouder zijn, en leerlingen die ander onderwijs volgen, hebben voor de dagen dat de school daadwerkelijk is bezocht, onbetaald verlof.

Artikel 27

**Voorwaarden loonbetaling bij vakonderwijs**

1. Ingeval het loon van de werknemer bedoeld in artikel 26 lid 2 en lid 3 hoger is dan het niveau waarop het voor de werkgever nog mogelijk is om van fiscale faciliteiten gebruik te kunnen maken, vindt tijdelijk een zodanige aanpassing van het loon van de werknemer plaats tot het niveau waarop de werkgever recht kan doen gelden op de afdrachtvermindering onderwijs.
2. Deze verlaging vindt plaats uiterlijk tot en met de loonbetalingsperiode waarin de werknemer de opleiding heeft gevolgd.
3. De werkgever heeft het recht om bij beëindiging van het dienstverband door of door toedoen van de werknemer die een ZB-opleiding volgt of heeft gevolgd, loon over de doorbetaalde schooldagen te verrekenen:

- tot het totaal van het over de schooldagen doorbetaalde loon in geval van beëindiging tijdens de periode waarin de ZB-opleiding wordt gevolgd of in geval van beëindiging tot uiterlijk een jaar na de maand waarin de opleiding werd afgerond;
- tot de helft van het over de schooldagen doorbetaalde loon in geval van beëindiging in de periode tot uiterlijk 2 jaar na de maand waarin de opleiding werd afgerond.

Dit recht van de werkgever op terugbetaling geldt slechts in geval van schriftelijk toestemming van de werknemer voorafgaand aan de aanvang van het opleidingsjaar.

4. Na het met goed gevolg afronden van de BB- of ZB-opleiding ontvangt de werknemer eenmalig een toeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen het loon van de werknemer en het verlaagde beloningsniveau gedurende de opleiding. Uitbetaling vindt plaats in de betalingsperiode die volgt op die waarin de werknemer de opleiding heeft afgerond.

#### Artikel 28

##### **Cursussen**

De cursussen die door de werkgever verplicht worden gesteld voor de werknemer, worden door de werkgever vergoed tegen 100% tijd of geld. Dit laatste ter keuze en op aanwijzing van de werkgever. De werknemer mag het volgen van deze cursussen niet weigeren.

#### Artikel 29

##### **Werkoverleg en toolbox-meetings**

De werknemer heeft recht op loon gedurende de tijd dat hij door de werkgever verplicht wordt werkoverleg dan wel een toolbox-meeting bij te wonen.

#### Artikel 30

##### **Arbeidsgehandicapte werknemers**

Een arbeidsgehandicapte werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 7 van de Wet op de (Re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (REA) bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 31

**Spaarloonregeling**

1. Indien en voor zover werknemers de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever met de betreffende werknemers een spaarloonovereenkomst aangaan.
2. Op de spaarloonregeling zijn de relevante wettelijke regelingen van toepassing.
3. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende 4 jaren op de spaarloonrekening te blijven staan, echter in geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel mag de deelnemer over het spaarloon op de spaarloonrekening beschikken.
4. De spaarloonovereenkomst kan ingaan en gewijzigd worden per 1 januari of per 1 juli. Het gewijzigde bedrag moet tenminste een maand van tevoren schriftelijk aan de onderneming worden doorgegeven. Voor nadere informatie over deze regeling en voor aanmelding kan contact worden opgenomen met de werkgever.
5. Dit artikel is van toepassing voor zover fiscale regelingen daartoe de mogelijkheid geven.  
Indien deze fiscale regelingen ophouden te bestaan, worden deze niet gecompenseerd.

Artikel 32

**Feestdagen en roostervrije tijd**

1. Over de bij artikel 15 lid 2 sub a, b, c en d aangewezen feestdagen en over de dagen roostervrije tijd als bedoeld in artikel 19 is de werkgever verplicht aan de vaste werknemer het feitelijk loon door te betalen, één en ander voor zover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
2. Aan de losse werknemers wordt op 5 mei en op roostervrije dagen het feitelijk loon doorbetaald.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever aan vaste

deeltijdwerknemers als bedoeld in artikel 7 lid 6 sub b, met uitzondering van deeltijdwerkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn, over de in lid 1 bedoelde feest- en gedenkdagen geen loon betalen. Door de verstrekking van voorgeschreven vakantiecheques is voor deze groep vaste werknemers door de werkgever aan de in lid 1 bedoelde betalingsverplichting voldaan. (Roostervrije dagen en 5 mei dienen wel doorbetaald te worden.)

#### Artikel 33

##### **Overwerk**

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het uurloon betaald:
  - a. op zon- en feestdagen 200%;
  - b. op zaterdag 150%;
  - c. op andere dagen 130%, tussen 22.00 uur en 07.00 uur 150%.
2. Het uurloon waarvan de beloning voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 20, wordt afgeleid, bedraagt het feitelijk loon per week gedeeld door 37, afgerond op centen.
3. Indien een deeltijdwerker meer uren werkt dan overeengekomen, wordt een extra vergoeding van 30% van het uurloon betaald:
  - a. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 6 sub a:
    - bij een vastgesteld arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt, tenzij op verzoek van de werknemer van dit patroon wordt afgeweken;
    - bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
  - b. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 6 sub b indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.Deze extra vergoeding geldt voor de uren die vallen binnen de in artikel 17 genoemde tijdstippen.

#### Artikel 34

##### **Toeslag bijzondere werkzaamheden**

1. Het is de werkgever toegestaan in drukke perioden dan wel bij het verrichten van bijzondere werkzaamheden, in welke omstandigheden van de werknemer in verband met het tempo van de uitvoering een extra inspanning wordt gevraagd, aan deze een toeslag te betalen, tenzij de werkzaamheden in akkoord worden verricht.



**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werkgever dient aan de werknemer die gedurende een periode belast is met bijzondere werkzaamheden, zoals bijzonder grond-, timmer-, metsel-, tegel-, bestratings- en drainagewerk, en welke werkzaamheden niet geacht kunnen worden te behoren tot zijn normale functieuitoefening een toeslag te betalen.
3. De aan de individuele werknemer te betalen toeslag zal minimaal 5% en maximaal 20% bedragen van het feitelijk loon.
4. De in lid 1 bedoelde toeslag zal gemiddeld de 10% van de in de onderneming betaalde loonsom ingevolge artikel 22 niet mogen overschrijven.
5. Voor werkzaamheden boven de 6 meter (hoog boomwerk, muren e.d.) wordt 0,45 euro per uur extra betaald, mits dit werk handmatig en zonder mechanische hulpmiddelen wordt uitgevoerd.

Artikel 35

**Werkzaamheden in akkoord**

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

Artikel 36

**Dienstjubileum**

In geval van een 12,5-jarig dienstjubileum zal 1/4 maandloon bruto worden uitbetaald.

In geval van een 25-jarig dienstjubileum zal 1 bruto maandloon netto worden uitbetaald.

Artikel 37

**Reistijdenvergoeding**

1. Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schrif-

telijk een in het voordeel van de werknemer afwijkende regeling overeengekomen zijn.

2. Reistijd van woning naar hoofd- of nevenvestiging van het bedrijf of naar het door de werkgever aangewezen opstappunt, wordt niet vergoed.
3. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt, geldt 1 uur per dag en gelden 50 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer.
4. Bij reizen via de vestiging van de werkgever ofwel het door de werkgever aangewezen opstappunt naar de plaats waar gewerkt wordt, geldt een half uur per dag en gelden 20 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer, gerekend vanaf de vestigingsplaats van de werkgever ofwel het door de werkgever aangewezen opstappunt.
5. Indien langer wordt gereisd dan hierboven vermeld, ontvangt de werknemer over het eerstvolgende reisuur en over de eerstvolgende 70 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon.
6. Werknemers die in opdracht van de werkgever optreden als bestuurder van een auto, ontvangen voor de reistijd die geldt als eigen tijd, een vergoeding van 2,27 euro per dag.
7. Werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen waarvoor een C-rijbewijs vereist is, ontvangen in plaats van de hierboven vermelde vergoeding van 2,27 euro, ook over deze gereisde tijd 100% van hun uurloon.
8. Het in- en uitladen van de persoonlijk benodigde gereedschappen op de plaats waar de onderneming gevestigd is, wordt niet beschouwd als het verrichten van feitelijke werkzaamheden en wordt geacht plaats te vinden gedurende de reistijd van de werknemer. De reistijd kan worden onderbroken voor het laden en/of lossen van materialen, voorbereiding, werkoverleg en/of schoonmaak. De tijd die hiervoor nodig is, wordt geacht werktijd te zijn.

#### Artikel 38

#### **Reiskostenvergoeding**

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

1. De werknemer ontvangt in het geval hij op eigen gelegenheid reist,

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming en terug.

De vergoeding bedraagt bij een afstand van de woning tot de onderneming van:

0-5 km. 0,86 euro

5-10 km 1,04 euro

10-15 km 1,29 euro

met een maximum van 1,29 euro per dag.

2. Bij vrijwillige verhuizing verder van de onderneming ontstaat geen recht op een hogere reiskostenvergoeding.
3. Indien de werknemer voor het vervoer van zijn woning naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, niet zijnde de hoofd- of nevenvestiging van de onderneming, op een dag meer dan 30 kilometer reist, ontvangt hij 1,29 euro en voor de meerdere kilometers 0,27 euro per kilometer.
4. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, of indien de werknemer tijdens de werktijd ten behoeve van de werkzaamheden gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding van 0,27 euro per kilometer.
5. In geval de werkzaamheden worden verricht op een zodanige afstand van de woonplaats van de werknemer, dat het voor hem noodzakelijk is elders te overnachten, zal op ondernemingsniveau een passende regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding.

Artikel 39

**Werkkleding en veiligheidsmiddelen**

1. Voor zover geen werkkleding wordt verstrekt, wordt een vergoeding voor werkkleding betaald van 2,27 euro per week.
2. Veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen worden verstrekt door de werkgever.
3. Deze vergoedingen en verstrekkingen vinden alleen plaats aan de werknemer die deze nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie.

4. Ingeval de bovenbedoelde middelen worden verstrekt, zullen deze tijdig worden aangevuld en vervangen. De werkkleding wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. De werknemer is verplicht de verstrekte materialen, te gebruiken en is verantwoordelijk voor een goed gebruik hiervan.
5. De werkgever is verplicht de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.

#### Artikel 40

#### **Maaltijdvergoeding**

Indien de werknemer na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht, zal de werkgever hem een warme maaltijd vergoeden.

#### Artikel 41

#### **Verrekening arbeidsuren bij einde dienstbetrekking**

1. Indien een dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt en op dat moment in dat kalenderjaar het gemiddeld per week gewerkte aantal uren afwijkt van 37 uur, wordt:
  - a. het totaal aantal uren dat meer gewerkt is, uitbetaald, of
  - b. het totaal aantal uren dat minder gewerkt is, aan de werknemer in rekening gebracht, een en ander tegen het uurloon zoals vermeld in artikel 1 lid 1 sub j.Minder uren worden niet in rekening gebracht aan de werknemer voor zover deze uren zijn ontstaan als gevolg van het werken bij een derde bij wie de werknemer niet overeenkomstig de uren van zijn werkschema werkzaamheden heeft kunnen verrichten bij de derde, en deze omstandigheid niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.
2. Ten aanzien van overeengekomen deeltijdarbeid is het in de voorgaande leden bepaalde van overeenkomstige toepassing.

### HOOFDSTUK V

#### **VAKANTIE- EN VERLOFREGELING**

#### Artikel 42

#### **Vakantiedagen vaste werknemers**

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek, ten aanzien van wie gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. 25 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
  - b. 29 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek. De werkgever dient wel de gelegenheid te geven de vakantiedagen op te nemen.

Artikel 43

**Loon over vakantiedagen vaste werknemers**

De werkgever is verplicht aan vaste werknemers over de vakantiedagen het feitelijk loon door te betalen, met uitzondering van de vaste deeltijdwerknemers, bedoeld in artikel 7 lid 6 sub b, aangezien deze groep werknemers vakantiecheques ontvangt.

Artikel 44

**Vakantietoeslag vaste werknemers**

1. Vaste werknemers hebben aanspraak op een vakantietoeslag, met uitzondering van de vaste deeltijdwerknemers, bedoeld in artikel 7 lid 6 sub b, aangezien deze groep werknemers vakantiecheques ontvangt. Deze toeslag bedraagt 8 $\frac{1}{3}$ % van het loon.
2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het feitelijk loon, exclusief de betaling van overuren (artikel 33), en de van toepassing zijnde toeslagen als bedoeld in artikel 39.
3. Bij de gebruikelijke loonbetaling in de maand mei wordt een vakantietoeslag betaald over de achterliggende periode.
4. De werknemer die ziek is in de zin van de Ziektewet, behoudt gedurende een jaar aanspraak op vakantietoeslag.

#### Artikel 45

##### **Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag vaste werknemers**

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

#### Artikel 46

##### **Vakantie losse werknemers**

1. Losse werknemers hebben gedurende het kalenderjaar, ook tijdens arbeidsongeschiktheid, dezelfde opbouw van vakantierechten als de vaste werknemers, namelijk hetzelfde aantal vakantiedagen en hetzelfde percentage vakantietoeslag. Over die vakantiedagen wordt evenwel het loon niet doorbetaald.
2. a. Er bestaat een Vacantiefonds voor den Landbouw, dat ten doel heeft ter zake van loonderving in vakantiedagen, feest- en gedenkdagen hieronder begrepen, alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag uitkeringen te verstrekken.  
b. Er zal geen loonderving ontstaan door roostervrije dagen en 5 mei zoals omschreven in artikel 19, respectievelijk artikel 15 lid 2 sub d.
3. De werkgever is gehouden aan losse werknemers en aan de vaste deeltijdwerknemers, bedoeld in artikel 7 lid 6 sub b, bij iedere loonbetaling vakantiecheques te verstrekken. Een en ander met uitzondering van (deeltijd-)werkers die niet in de uitvoering werkzaam zijn.
4. De waarde der krachtens lid 3 te verstrekken vakantiecheques bedraagt 24,5% van het feitelijk loon.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van minder dan 0,50 euro afronding naar beneden en voor bedragen van 0,50 Euro en meer, afronding naar boven plaats tot hele euro's.
6. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van het in lid 2 genoemde fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken. (Zie bijlage XVI).

Artikel 47

**Algemene bepalingen over vakantiedagen**

1. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15 lid 2 onder e. en f. in mindering gebracht.
2. Het is de werknemer verboden op vakantiedagen in loondienst werkzaam te zijn of op andere wijze voor derden werkzaamheden te verrichten.
3. Werknemers met een dienstverband van tenminste 10, respectievelijk 25 jaar bij eenzelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 vakantiedagen met doorbetaling van loon. Voor losse werknemers en vaste deeltijdwerknemers, bedoeld in artikel 7 lid 6 sub b, dient te worden opgemerkt dat dit loon niet is opgenomen in de aan deze werknemers te verstrekken vakantiecheques.
4. a. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september.  
De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen, waarbij de werkgever het recht heeft met instemming van de meerderheid van de werknemers een collectieve bedrijfsvakantie van 15 werkdagen vast te stellen. Wordt hiervan afgeweken, dan dient de aaneengesloten vakantie tenminste 10 werkdagen te bedragen.  
b. Werknemers kunnen in overleg met de werkgever eenmaal in de 2 jaar een aaneengesloten vakantie van maximaal 7 weken opnemen, indien de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Hiervoor dienen voldoende vakantiedagen te zijn opgebouwd.
5. De overige vakantiedagen worden verspreid over het jaar opgenomen en dienen in het algemeen 6 dagen van tevoren te worden aangevraagd.
6. In overleg met de betrokken werknemers mag de werkgever 3 verplichte vakantiedagen aanwijzen, waarvan tenminste 1 in de wintermaanden, ofwel zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.

7. Ingeval van wijziging van een dienstverband, waarvoor het vakantiecheque-systeem van het Vacantiefonds voor den Landbouw uit artikel 46 geldt, in een dienstverband waarin het reguliere systeem van vakantiegeld geldt, behoudt de werknemer in het gewijzigde dienstverband het saldo aan verlofdagen dat is opgebouwd in het oorspronkelijke dienstverband. Er vindt geen doorbetaling van loon plaats over dit saldo.
8. Ingeval van wijziging van een dienstverband, waarvoor het reguliere systeem van vakantiegeld geldt, in een dienstverband waarvoor het vakantiecheque-systeem van het Vacantiefonds voor den Landbouw uit artikel 46 geldt, behoudt de werknemer in het gewijzigde dienstverband het saldo aan verlofdagen dat is opgebouwd in het oorspronkelijke dienstverband. Er vindt doorbetaling van het loon plaats over dit saldo.

#### Artikel 48

##### **Vakantierechten tijdens ziekte**

1. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de vaste werknemer aanspraak op vakantiedagen gedurende de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, zoals geregeld in artikel 7:635 lid 4 Burgerlijk Wetboek.
2. Hetgeen in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek is bepaald omtrent de aanspraak op vakantie over tijdvakken gedurende welke er geen recht op loon is, blijft geheel van toepassing.
3. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de werknemer aanspraak op roostervrije dagen gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht.

#### Artikel 49

##### **Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder de volgende situaties in ieder geval worden begrepen.
    - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders, inwonende schoon- of pleegouders en van inwonende eigen of pleegkinderen bestaat dit recht gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.
    - 2e Dit recht bestaat gedurende 2 dagen:  
bij het huwelijk van de werknemer;



**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 3e Dit recht bestaat gedurende een dag:
  - a. bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont (dit laat onverlet artikel 53) ;
  - b. bij ondertrouw van de werknemer;
  - c. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer of (schoon)ouders;
  - e. bij zowel het overlijden als de begrafenis of crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, (pleeg)ouders, grootouders, schoon-(groot)ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
- 4e Dit recht bestaat gedurende:
  - 1 dag bij verhuizing op verzoek van de werkgever binnen dezelfde gemeente en 2 dagen bij verhuizing op verzoek van de werkgever naar een andere gemeente.
- 5e Dit recht bestaat voor de korte tijd die nodig is om een regeling te treffen in geval van calamiteit of een acute zorgtaak.
  - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en niet in de vrije tijd kon plaatsvinden.
  - c. de uitoefening van actief kiesrecht
- 2. Het in dit artikel onder lid 1 sub a 1e, 2e en 3e is ook van toepassing op de gevallen, waarbij de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere ongehuwde en dit door middel van de verklaring voor de loonbelasting aan de werkgever heeft bekendgemaakt.
- 3. In beginsel vindt de noodzakelijke medische verzorging (bezoek huisarts etc.) buiten werktijd plaats. Indien zulks onmogelijk is en er afspraken voor de noodzakelijke medische verzorging onder werktijd gemaakt moeten worden, is de werkgever verplicht om de werknemer het feitelijk loon door te betalen gedurende de werkelijk voor deze verzorging benodigde tijd.
- 4. De werknemer dient het opnemen van het verlof vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt hij dit zo spoedig mogelijk.
- 5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aan-

nemelijk maakt dat hij recht had op het calamiteiten- of kort verzuimverlof.

6. 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.
7. 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.

#### Artikel 50

##### **Kort verzuim zonder behoud van loon**

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek, zonder behoud van loon, vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar in de volgende gevallen:
  - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
  - b. voor het bezoek van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie.

De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. Eenzelfde verplichting geldt, indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt. Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld, zal de werknemer de werkgever hiervan een week van tevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal 2 dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.
2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is. Een en ander met dien verstande dat minimaal 5 dagen worden opgenomen in de winterverletperiode. Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij zulks in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.
3. In geval van verhuizing van de werknemer is verzuim zonder behoud van loon mogelijk, en wel een dag bij verhuizing binnen dezelfde

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.

Artikel 51

**Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 52

**Adoptieverlof**

Het adoptieverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 53

**Kraamverlof**

Het kraamverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 54

**Kortdurend zorgverlof**

Het kortdurend zorgverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 55

**Ouderschapsverlof**

1. Het ouderschapsverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid om in afwijking van de wettelijke periode te kiezen voor ouderschapsverlof over een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden over de volledige arbeidstijd. De werknemer is gedurende dit ouderschapsverlof niet verzekerd ingevolge de sociale verzekeringswetten.

3. De werknemer kan ten tijde van het ouderschapsverlof door middel van betaling door de werknemer aan de werkgever van de daarvoor benodigde pensioenpremie, de pensioenopbouw laten doorlopen. De werkgever draagt zorg voor afdracht van de pensioenpremie aan het pensioenfonds.

## HOOFDSTUK VI

### **REGELING INZAKE ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

#### Artikel 56

##### **Algemene bepalingen**

1. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziekwet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg zijnde van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.
3. Onder loon wordt in artikel 58 verstaan het feitelijk loon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

#### Artikel 57

##### **Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. De regeling in dit artikel is van kracht, tenzij door de werkgever andere instructies zijn gegeven.
2. **Ziekmelding**  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan in kennis te stellen op de eerstvolgende werkdag voor 09.00 uur.
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 behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Verplichting om thuis te blijven
  - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst heeft plaatsgehad.
  - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
    - 's morgens tot 10.00 uur;
    - 's middags van 12.00 uur tot 14.00 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
  - c. Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de ARBO-dienst anders wordt bepaald.
  - d. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
  - e. De ARBO-dienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
5. Controle mogelijk maken
  - a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfplaats bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen dat de ARBO-dienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
  - b. Indien de werknemer verhuist, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
6. Verblijf in het buitenland
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de ARBO-dienst nodig.
  - b. Op verzoek van de ARBO-dienst wordt bij ziekmelding of op een door de ARBO-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
7. Verplichtingen om op het spreekuur te verschijnen
  - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gehoor aan

- een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst.
- b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van verhindering.
  - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 4 sub d is van overeenkomstige toepassing.
8. Hervatten bij herstel
- a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
  - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
  - c. Op de werknemer, die binnen 3 dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 9 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. Niet hervatten ondanks herstelverklaring
- a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de ARBO-dienst.
  - b. Indien de werknemer bedoeld onder a. verhinderd is op het spreekuur van de ARBO-dienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
  - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in lid 4 sub d is van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 58

##### **Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

1. Wanneer de werknemer zoals nader bepaald in artikel 56, arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), is de werkgever verplicht:
  - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 7:629 lid 1 en 9 Burgerlijk Wetboek, het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, door te betalen.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

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

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

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

3. a. Komt aan de werknemer naast een Ziektewet- of WAO-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen op uitkeringen, inclusief de Ziektewet- of WAO-uitkering.

- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a genoemde geldelijke vergoeding of uitkering niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet- en/of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en voor zover de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. Indien in de in lid 1 bedoelde periode de werknemer niet voldoet aan de controlevoorschriften zoals vermeld in artikel 57, vervalt het in lid 1 genoemde recht op doorbetaling.
7. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.<sup>1</sup>
8. Met betrekking tot de verplichting tot loondoorbetaling in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van betaald werk voor derden, zie artikel 10.
9. Met betrekking tot de vakantierechten in geval van ziekte, zie artikel 48.

#### Artikel 59

##### **Ziektekostenregeling**

1. De werkgever zal aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van een vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming als in lid 1 van dit artikel bedoeld, bedraagt de helft van de door de werknemer te betalen premie met als maximum de maximale bijdrage van de werkgever in de verplichte ziekenfondsverzekering.



HOOFDSTUK VIII

**BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

Artikel 64

**Arbeidsomstandigheden**

1. Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten via Relan Arbo of, indien het bedrijf daarbij is aangesloten, een erkende regionale Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD):
  - vanaf 25 tot en met 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
  - vanaf 45 tot en met 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
  - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.  
Het onderzoek dient door Relan Arbo te worden uitgevoerd, tenzij het bedrijf is aangesloten bij een regionaal erkende Bedrijfs Geneeskundige Dienst (BGD). In dat geval mag de keuring door deze BGD worden verricht. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. Het is verboden te werken in een behandeld gewas of ruimte binnen 24 uur na de behandeling of zoveel langer waar dit nodig is om gezondheidsrisico's te voorkomen.
4. De werkgever is verplicht bij het werken langs de weg uitsluitend te werken met werknemers die daartoe een specifieke opleiding hebben genoten.
5. De werkgever is verplicht om ten aanzien van schuil- en schaftgelegenheden de voor hem van toepassing zijnde bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit in acht te nemen.
6. De werkgever zal bevorderen dat de werknemers een EHBO-diploma behalen en instandhouden. De cursus- en examenkosten zullen door de werkgever worden vergoed.

7. Indien op de werkplek geen toiletgelegenheid aanwezig is, heeft de werknemer het recht om elders, op een zo dichtbij mogelijk gelegen plek, een toilet te bezoeken.

#### Artikel 65

##### **Sociale zaken**

1. De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.
2. De werkgever is verplicht, voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen, de betrokken werknemers te raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden ergonomische en veiligheidsaspecten.

#### Artikel 66

##### **Gewetensbezwaren**

1. Partijen bij de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland erkennen dat een werknemer, die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk, of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten.
2. De werkgever zal een ernstig gewetensbezwaar van de werknemer eerbiedigen door, voor zover in redelijkheid mogelijk, aan de betrokken werknemers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden. De werknemer die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal hem door de werkgever aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
3. De werknemer zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
4. De werknemer zal, indien hij wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.
5. Ingeval een werknemer op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd.

## HOOFDSTUK IX

### **GESCHILLEN**

#### Artikel 73

#### **Geschillencommissie**

Er bestaat een geschillencommissie die ingeval van geschillen omtrent de uitleg van de cao, een niet-bindend advies geeft.<sup>7</sup> De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de cao-partijen. Verzoeken om een advies kunnen worden ingediend door een of meerdere cao-partijen, individuele werknemers en/of werkgevers.

Het bovenstaande laat hetgeen bepaald is in artikel 74 onverlet.

#### Artikel 74

#### **Overige geschillen**

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

## HOOFDSTUK X

### **SLOTBEPALINGEN**

#### Artikel 76

#### **Dispensatie**

1. Er bestaat de mogelijkheid om ontheffing aan te vragen van een of meer bepalingen van deze cao.
2. Een werkgever kan slechts ontheffing aanvragen ingeval van zwaarwichtige redenen.
3. Aanvragen als bedoeld in lid 2 kunnen via de werkgeversorganisatie worden ingediend.

4. Een door de cao-partijen ingestelde dispensatiecommissie beoordeelt de verzoeken.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE XVI

STICHTING VACANTIEFONDS VOOR DEN LANDBOUW

**Statuten**

Artikel 1

**Naam en zetel**

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

Artikel 2

**Doel en middel**

1. De stichting heeft ten doel aan de daarvoor bij een rechtens geldende regeling aangewezen werknemers, terzake van loonderving op vakantiedagen en op feest- en gedenkdagen alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken, door de uitgifte van vakantiezegels, welke de werkgevers gehouden zijn te verstrekken aan de daarvoor bij ene rechtens geldende regeling aangewezen werknemers.
2. De stichting kent daartoe twee middelen, de vakantiezegel en de vakantiecheque.
3. De uitgifte van de vakantiezegels wordt met ingang van 1 januari 1998 beëindigd.

Artikel 3

**Duur**

De stichting duurt voor onbepaalde tijd voort.

#### Artikel 4

##### **Geldmiddelen**

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

1. het kapitaal, dat bij de oprichting is afgezonderd, zijnde éénhonderd gulden in contanten;
2. door werkgevers gestorte gelden voor aankoop van vakantiezegels of vakantiecheques;
3. door werknemers gestorte gelden voor aankoop van opplakboekjes;
4. renten en andere opbrengsten van bezittingen van het Fonds;
5. overige middelen.

#### Artikel 5

##### **Bestuur**

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit zes leden die worden benoemd door:
  - a. Land- en Tuinbouworganisatie Nederland;
  - b. CNV BedrijvenBond;
  - c. FNV Bondgenoten;in hier voege dat de onder a. genoemde organisatie drie leden aanwijst, de onder b. genoemde organisatie één lid aanwijst en de onder c. genoemde organisatie twee leden. De bestuursleden sub a. zijn bestuursleden van werkgeverszijde; de bestuursleden sub b. en c. zijn bestuursleden van werknemerszijde.
2. Het bestuur benoemt uit de bestuursleden van werkgeverszijde een werkgevers-voorzitter en uit de bestuursleden van werknemerszijde een werknemers-voorzitter, telkens voor de duur van vier jaren. Zij treden beurtelings voor de duur van een jaar op als voorzitter van het bestuur van de stichting. Bij ontstentenis of afwezigheid van de fungerende voorzitter treedt in diens plaats de andere voorzitter.
3. De organisaties, die de leden van het bestuur benoemen, benoemen ieder voor het door hen benoemde in functie zijnde lid van het bestuur een plaatsvervanger.
4. De leden van het bestuur hebben zitting voor de tijd van vier jaren. Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar.
5. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden. In de vervulling van een opengevallen bestuursplaats dient echter zo spoedig mogelijk te worden voorzien.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt;
  - a. door overlijden;

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. door schriftelijk bedanken;
- c. door periodiek aftreden;
- d. door ontslag door het bestuur;  
een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.  
Is in deze bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen;
- e. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is de benoemde persoon van zijn bestuursfunctie in de stichting te ontheffen.  
Deze mededeling kan slechts worden gedaan door de instantie/organisatie die het betrokken bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6

**Vertegenwoordiging en bestuursbevoegdheid**

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

tuten aan het bestuur bepaaldelijk mochten zijn toegekend of voorbehouden.

5. In de gevallen, dat enige bij of krachtens de wet vastgestelde regeling bevoegdheden toekent aan of de medewerking vraagt van het bestuur van de stichting, treedt het bestuur op, behoudens mandaat aan de voorzitters dan wel aan de directie van het in artikel 11 bedoelde administratiekantoor.
6. Het bestuur brengt aan de hoofdbesturen van de in artikel 5, lid 1, genoemde organisaties op hun verzoek verslag uit van de stand van zaken ten aanzien van de stichting. De besluiten van het bestuur krachtens het bepaalde in lid 4 onder a genomen, behoeven de goedkeuring van genoemde hoofdbesturen.

#### Artikel 7

##### **Vergaderingen**

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

#### Artikel 8

##### **Ministeriële vertegenwoordiging**

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

#### Artikel 9

##### **Besluitvorming**

1. De gezamenlijke ter bestuursvergadering aanwezige bestuursleden



## Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

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

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

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

stemmen hebben behaald. Bij het staken van de stemmen beslist in dat geval het lot.

6. Indien bij stemming over zaken de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt geacht in negatieve zin te zijn beslist.

#### Artikel 10

##### **Commissies**

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

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

#### Artikel 11

##### **Administratie**

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

#### Artikel 12

##### **Beheer der geldmiddelen**

1. Het bestuur bepaalt het bedrag, dat ten hoogste in contanten aanwezig mag zijn. Geldmiddelen van de stichting moeten, voor zover zij niet in contanten aanwezig zijn of overeenkomstig artikel 13 belegd, zijn gestort op een ten name van de stichting bestaande bank- of postrekening. Het bestuur wijst de bankinstelling(en) aan, waarbij bankrekeningen kunnen worden geopend.
2. De geldswaardige papieren van de stichting zullen zoveel mogelijk bij de krachtens lid 1 aangewezen bankinstelling hetzij in open bewaargeving worden gegeven, hetzij in safe-inrichtingen dezer instelling worden bewaard. Over deze geldswaardige papieren kan

## **Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

slechts worden beschikt of toegang worden verkregen door twee hiertoe door het bestuur gezamenlijk gemachtigde personen. Indien de stichting beschikt over een eigen kluis, waarin geldswaardige papieren zijn opgeborgen, dan dient deze slechts toegankelijk te zijn op de wijze als in de vorige volzin omschreven.

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

Artikel 13

#### **Belegging**

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

Artikel 14

#### **Boekjaar**

Het boekjaar van de stichting loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.

Artikel 15

#### **Controle en rekening en verantwoording**

1. Een door het bestuur aan te wijzen extern registeraccountant houdt toezicht op de boekhouding van de stichting.
2. Jaarlijks wordt een verslag opgemaakt, dat, na te zijn vastgesteld en goedgekeurd overeenkomstig deze statuten wordt gepubliceerd.
3. Het verslag moet bevatten:
  - a. een algemeen overzicht van de activiteiten van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. in voorkomende gevallen een verklarend overzicht van de wijzigingen, die in de statuten of reglementen van de stichting heeft plaatsgehad;
  - c. een algemeen overzicht van financieel beheer van de stichting.

4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting,
  - b. ten kantore van het administratiekantoor,
  - c. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokkene werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 16

#### **Vergoedingen**

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

#### Artikel 17

#### **Statutenwijziging**

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

Artikel 18

**Ontbinding van de stichting**

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 19

**Reglementen en inwerkingtreding wijzigingen**

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

ledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur van de stichting ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het Kantongerecht te 's-Gravenhage.

Artikel 20

**Slotbepaling**

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

Aldus vastgesteld te Zoetermeer, d.d. 16 september 1998.

**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Stichting Vacantiefonds voor den Landbouw**

**Algemeen Reglement Vakantiecheques**

Artikel 1

1. De in omloop te brengen vakantiecheques, zijn op naam van de werknemer gesteld en hebben een waarde overeenkomstig de door de werkgever betaalde premie voor de vakantiebonwaarde aan het fonds.
2. De vakantiecheques hebben een geldigheidsduur van 5 jaar, te rekenen vanaf het boekjaar waarin zij zijn uitgegeven.
3. De vakantiecheques zijn een uitvloeisel van de in artikel 2 van de statuten omschreven doel van het fonds.

Artikel 2

1. De werkgever betaald bij elke loonbetaling aan door het bestuur aangestelde personen of instellingen het bij de rechtens geldende regeling overeengekomen percentage.
2. De werkgever betaald over het in lid 1 bedoelde bedrag, een bijdrage in de administratiekosten ter hoogte van maximaal 1,0%.

Artikel 3

1. De opbouw van de vakantiebonnen voor de werknemer worden geregistreerd bij het fonds.
2. Het fonds verstrekt tweemaal per jaar een overzicht van de door de werknemer opgebouwde vakantiebonnen. Worden deze overzichten bij elke wijziging in de rechtenopbouw verstrekt.
3. De vakantiecheques worden door het fonds aan de werknemers toegezonden voor de in artikel 4 lid 2 bedoelde tijdstippen.

Artikel 4

1. De verzilvering van de vakantiecheques door de werknemers geschiedt bij de plaatselijke penningmeesters van de in het fonds samenwerkende werknemersorganisaties.

2. De verzilvering van de vakantiecheques geschiedt op door het bestuur nader te bepalen wijze en tijdstippen.
3. De werknemer moet echter alle nog in zijn bezit zijnde cheques, waarvan de geldigheidsduur is verstreken uiterlijk bij de eerste verzilvering van het jaar volgend op het boekjaar waarin de cheques voor het laatst geldig waren, ter verzilvering hebben aangeboden.
4. Na het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn, kunnen cheques rechtsreeks worden verzilverd bij de administratie van het fonds, echter tegen 50% van de nominale waarde.
5. In bijzondere door het bestuur te bepalen gevallen kan worden afgeweken van het bepaalde in lid 4.

#### Artikel 5

1. De penningmeesters van de in artikel 4 lid 1 bedoelde werknemersorganisaties noteren bij de inlevering van de cheques naam, adres en rekeningnummer van de werknemer alsmede het aantal en waarde van de ter verzilvering aangeboden cheques.
2. De werknemersorganisaties betalen binnen maximaal 6 weken na de verzilvering de werknemers de nominale waarde van de vakantiecheques, met in achtneming hetgeen bepaald is in lid 3 van dit artikel.
3. Het aan de werknemers uit te betalen bedrag is gelijk aan de nominale waarde van de ingeleverde cheques behoudens de bevoegdheid van de betreffende werknemersorganisaties om als bijdrage in de door hen te maken administratiekosten hierop een door het bestuur van het fonds vast te stellen bedrag in te houden, hetwelk ten hoogste 5% zal bedragen.
4. De werknemer is verplicht zich bij het verzilveren van de cheques verplicht zich te legitimeren door middel van een geldig legitimatiebewijs.

#### Artikel 6

1. De in artikel 5 lid 1 bedoelde gegevens van de vakantiecheques worden door de betreffende penningmeester aan het hoofdbestuur van zijn werknemersorganisatie toegezonden. De toezending dient te geschieden uiterlijk binnen 14 dagen na de verzilvering.
2. De bij de penningmeesters verzilverde vakantiecheques worden tegelijk met de gegevens bedoeld in artikel 5 lid 1 aan het hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisatie toegezonden, hetwelk na



**Hoveniersbedrijf in Nederland 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

verificatie voor doorzending van de gegevens aan het bestuur van het fonds zorgdraagt.

3. Het bestuur van het fonds stelt een vergoeding vast voor de onkosten, welke door de penningmeesters bij de uitvoering van hun taak ten aanzien van de inwisseling van de bonnen moet worden gemaakt. Het bedrag hiervan wordt door het bestuur met de hoofdbesturen van de in artikel 4 lid 1 bedoelde werknemers-organisaties verrekend.

Artikel 7

1. De hoofdbesturen van de in artikel 4 lid 1 bedoelde werknemersorganisaties dienen periodiek bij het bestuur van het fonds een aanvraag om beschikbaarstelling van gelden ter uitvoering van de in artikel 4 lid 1 omschreven taak in, waarna het bestuur de benodigde voorschotten aan het hoofdbestuur van de betreffende werknemersorganisatie doet toekomen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde aanvraag gaat vergezeld van een verklaring van een onafhankelijke accountant.
3. De hoofdbesturen van de in artikel 4 lid 1 bedoelde werknemersorganisaties dragen zorg voor de vernietiging van de ter verzilvering aangeboden vakantiecheques.

Artikel 8

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van het fonds.

Aldus vastgesteld te Zoetermeer, d.d. 16 september 1998.

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

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

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

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

's-Gravenhage, 28 januari 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

P. B. Koster