

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) te Houten;
enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht;
CNV BedrijvenBond te Houten;
anderzijds.

© 2006, namens partijen bij de cao, Colland Arbeidsmarktbeleid

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

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I	9
ALGEMENE BEPALINGEN	9
Artikel 1 Werkings sfeer.....	9
Artikel 1A Begrippen.....	9
Artikel 2 Leeftijd.....	10
Artikel 3 Functie-indeling.....	11
Artikel 4 Uitzendkrachten.....	12
Artikel 5 Vervallen.....	12
HOOFDSTUK II	13
HET DIENSTVERBAND	13
Artikel 6 De arbeidsovereenkomst.....	13
Artikel 7 Het dienstverband.....	13
Artikel 8 Uitzonderingsbepaling t.a.v. het wettelijk ontstaan van een vast dienstverband.....	14
Artikel 9 Dienstbetrekking.....	14
Artikel 10 Werken bij derden.....	15
Artikel 11 Onwerkbaar weer en gebrek aan werk.....	15
Artikel 12 Opzegging vaste werknemers.....	16
Artikel 13 Ontslagbewijs.....	16
HOOFDSTUK III	17
BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD	17
Artikel 14 Begrip arbeidstijd.....	17
Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen.....	17
Artikel 16 Indeling van de arbeidsdag.....	17
Artikel 17 Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag.....	18
Artikel 18 ADV dagen.....	18
Artikel 19 Flexibiliteit.....	19
Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd.....	20
HOOFDSTUK IV	22
BEPALINGEN OMTRENT HET LOON	22
Artikel 21 Bedragen.....	22
Artikel 21a Toepassing van loonschalen.....	22
Artikel 22 Cao-loon.....	22
Artikel 23 Vervallen.....	26
Artikel 24 Jeugdige werknemers.....	26
Artikel 25 Jeugdige werknemers met kinderen.....	26
Artikel 26 Vakopleiding.....	26
Artikel 27 Voorwaarden loonbetaling bij vakopleiding.....	27
Artikel 28 Cursussen.....	27

Artikel 29	Werkoverleg en toolbox-meetings	27
Artikel 30	Arbeidsgehandicapte werknemers	27
Artikel 31	Spaarloonregeling	27
Artikel 32	Feestdagen en ADV dagen	28
Artikel 33	Overwerk	28
Artikel 34	Toeslag bijzondere werkzaamheden	28
Artikel 34a	Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding	29
Artikel 35	Werkzaamheden in akkoord	29
Artikel 36	Dienstjubileum	29
Artikel 37	Reistijdenvergoeding – geldt tot 1 juli 2006	29
Artikel 37a	Reistijdenvergoeding – vanaf 1 juli 2006	29
Artikel 38	Reiskostenvergoeding	30
Artikel 39	Werkkleding en veiligheidsmiddelen	30
Artikel 40	Maaltijdvergoeding	31
Artikel 41	Verrekening arbeidsuren bij einde dienstbetrekking	31
HOOFDSTUK V		32
VAKANTIE- EN VERLOFREGELING		32
Artikel 42	Vakantiedagen	32
Artikel 43	Loon over vakantiedagen	32
Artikel 44	Vakantietoeslag	32
Artikel 45	Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag	32
Artikel 46	Vervallen	32
Artikel 47	Algemene bepalingen over vakantiedagen	32
Artikel 48	Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 49	Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon	33
Artikel 50	Kort verzuim zonder behoud van loon	34
Artikel 51	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	34
Artikel 52	Adoptieverlof	35
Artikel 53	Kraamverlof	35
Artikel 54	Kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof	35
Artikel 55	Ouderschapsverlof	35
HOOFDSTUK VI		36
REGELING ARBEIDSONGESCHIKTHEID		36
Artikel 56	Algemene bepalingen	36
Artikel 57	Ziekmelding en controlevoorschriften	36
Artikel 58	Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht	37
Artikel 59	Verzuimbegeleiding	38
HOOFDSTUK VII		39
MOGELIJKHEID TOT MINDER WERKEN VOOR OUDERE WERKNEMERS		39
Artikel 60	Relatie met andere cao-bepalingen	39
Artikel 61	Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken	39
Artikel 62	Overige arbeidsvoorwaarden	40
Artikel 63	Financiering	40

HOOFDSTUK VIII	41
BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD	41
Artikel 64 Arbeidsomstandigheden	41
Artikel 64a Branche RI&E	41
Artikel 65 Sociale zaken	41
Artikel 66 Gewetensbezwaren.....	42
Artikel 67 Pensioenfonds voor de Landbouw	42
Artikel 68 Regeling vrijwillig vervroegd uitreden.....	42
Artikel 68a BPL Plus pensioen	42
Artikel 69 Sociale fondsen	42
Artikel 70 Aanvullingsfonds ziekte en arbeidsongeschiktheid	42
Artikel 71 Voorziening kinderopvang	43
Artikel 72 Heffingsgrondslag.....	43
HOOFDSTUK IX	44
GESCHILLEN EN SCHORSING	44
Artikel 73 Geschillencommissie.....	44
Artikel 74 Overige geschillen	44
Artikel 75 Schorsing	44
HOOFDSTUK X	45
SLOTBEPALINGEN	45
Artikel 76 Tussentijdse wijzigingen	45
Artikel 77 Dispensatie	45
Artikel 78 Tijdvak CAO.....	45
BIJLAGE I PROTOCOLLEN	46
BIJLAGE II BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR DE LANDBOUW (BPL)	49
BIJLAGE III VERVROEGDE UITTREDING	50
BIJLAGE IIIA DE BPL PLUS PENSIOEN REGELING	51
BIJLAGE IV COLLECTIEF FONDS INZAKE BETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (SAZAS)	52
BIJLAGE IVA BEHOREND BIJ ARTIKEL 58, OVERGANGSBEPALINGEN	53
BIJLAGE V SUWAS II - AANVULLING WAO-UITKERING OUDERE WERKNEMERS EN AANVULLING WW-UITKERING OUDERE WERKNEMERS	54
BIJLAGE VI FONDSEN IN RELATIE TOT COLLAND	56
BIJLAGE VII ENKELE ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK (BW) EN HET BUITENGEWOON BESLUIT	

	ARBEIDSVERHOUDINGEN (BBA) EN DE ARBEIDSTIJDENWET	58
BIJLAGE VIII	WET ARBEID EN ZORG	63
BIJLAGE IX	OVERZICHT NORMEN ARBEIDSTIJDENWET VOOR WERKNEMERS VAN 18 JAAR EN OUDER	67
BIJLAGE X	REFERENTIEFUNCTIERASTER IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING	69
BIJLAGE XI	PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING	70
BIJLAGE XII	ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN DE ORGANISATIES DIE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND HEBBEN AFGESLOTEN	71
BIJLAGE XIII	ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN UWV	72
BIJLAGE XIV	ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN COMMIT, COLLAND PENSIOEN B.V., VOORHEEN GUO FONDSENBEHEER (STIVOS, STOSAS, SUWAS-I, SUWAS-II EN BPL), COLLAND VERZEKEREN (SAZAS) EN COLLAND ARBEIDSMARKTBELEID	73

VOORWOORD

Voor u ligt de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, welke een looptijd kent van 1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007.

- De flexibiliteit- en verletregeling, zoals overeengekomen in 2005, is inhoudelijk aangepast.
- De artikelen rond arbeidsongeschiktheid zijn aangepast.
- Er is een drietal loonsverhogingen overeengekomen t.w. 1 december 2005 (1,25%) overeengekomen tijdens de vorige cao. Voor deze cao zijn twee loonsverhogingen overeengekomen: 1 juli 2006 (0,75%) en 1 januari 2007 (1,00%). Deze verhogingen geschieden in combinatie met de reductie van de premie van verschillende fondsen.
- Daarnaast is een aantal inhoudelijke en tekstuele aanpassingen in artikelen en bijlagen doorgevoerd.

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

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

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

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

Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners

FNV Bondgenoten
CNV BedrijvenBond

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op: de werkgevers en werknemers van elke onderneming die hovenierswerkzaamheden, groenvoorzieningswerkzaamheden, boomverzorgingswerkzaamheden, dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden, interieurbeplantingswerkzaamheden of greenkeeperswerkzaamheden verricht.

Artikel 1A Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - a. Hoveniers- en groenvoorzieningswerkzaamheden: Het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen, parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit 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. Boomverzorgingswerkzaamheden: Het voor derden planten en/of verplanten en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
 - c. Dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden: Het voor derden aanleggen en/of onderhouden van daktuinen, danwel beplantingsvormen op daken of tegen gevels.
 - d. Interieurbeplantingswerkzaamheden: Het voor derden plaatsen en/of onderhouden van interieurbeplantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
 - e. Greenkeeperswerkzaamheden: Het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Voor de leesbaarheid van de cao worden alle voornoemde werkzaamheden in het vervolg hovenierswerkzaamheden genoemd en het bedrijf waarin dit gebeurt wordt hoveniersbedrijf genoemd.
 - f. Werkgevers: zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten.
 - g. 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.
 - h. Deeltijdwerker: de werknemer die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 37 uur per week.
 - i. Arbeidsgehandicapte werknemer: werknemer, die ten gevolge van lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid de bedongen en/of gebruikelijke arbeid niet op normale wijze kan verrichten.

- j. Cao-loon: het bedrag als vermeld in de loongroepen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functie en periodiek.
 - k. Feitelijk loon: het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.
 - l. Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 4,35.
 - m. Uurloon: het feitelijk loon per week gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per week op basis van artikel 17, zijnde 37 uur, of een overeenkomstig deel van het feitelijk loon per maand, zijnde 1/161.
 - n. Jaarloon: het maandloon vermenigvuldigd met 12.
 - o. ADV dagen (voorheen roostervrije dagen): dagen waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft met behoud van loon.
 - p. Bedrijfstak: de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze cao geldt.
 - q. Opstappunt: de plaats van waar gezamenlijk wordt afgereisd, niet zijnde de woning of de vestiging, naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
 - r. BB-opleiding: Beginnend Beroepsbeoefenaar niveau 2.
 - s. ZB-opleiding: Zelfstandig Beroepsbeoefenaar niveau 3.
 - t. BTER-loon (BTER = bedrijfstakeigenregeling):
Dit is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven.
Tot het loon behoren niet:
 - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel b tot en met g, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. aanspraken op grond van de Zorgverzekeringswet alsmede vergoedingen ter zake van premies en bijdragen voor ziektekostenregelingen, uitkeringen en verstrekkingen die naar aard en omvang overeenkomen met uitkeringen en verstrekkingen op grond van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.
2. Als op een bedrijf meer cao's van toepassing kunnen zijn, hoeft voorliggende cao niet te worden toegepast als de hierin genoemde werkzaamheden ondergeschikte betekenis hebben in de bedrijfsvoering.
 3. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf meer 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.
 4. 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 21 jaar en ouder.
2. Onder jeugdige werknemers wordt verstaan werknemers van 20 jaar en jonger.
3. Onder oudere werknemers wordt verstaan werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 3 Functie-indeling

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het handboek "Functiewaardering groene sector" en is van toepassing op deze cao. In bijlage X van deze cao is het referentiefunctieraster vermeld.
2. a. De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën medewerkers:
 - gelegenhedswerkers, zoals scholieren die werkzaam zijn in de perioden van de schoolvakanties (vakantiewerkers)
 - werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en vallen onder plaatsingsbevorderende subsidieregelingen, waarvoor betaling van het wettelijk minimumloon een vereiste is.Beide groepen worden beloond conform het wettelijk minimum(jeugd)loon, met dien verstande dat 22 jaar gelijk is aan 100% van het minimumloon voor volwassenen, tenzij dat op grond van de regelingen niet toegestaan is.
- b. Voor de onder a. genoemde werknemers die in het kader van speciale arbeidsmarktvoorzieningen in de bedrijfstak worden geplaatst en 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. Daarnaast is de functie-indeling niet van toepassing op uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders. Voor deze categorieën medewerkers 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.
4. De werknemers worden in één van de volgende functiegroepen ingedeeld. De hieronder vermelde functies betreffen referentiefuncties.

Functiegroep 1

Medewerker Hovenier
Medewerker Groenvoorziening
Medewerker Interieurbeplanter
Medewerker Golfbanen

Functiegroep 2

Assistent Hovenier
Assistent Groenvoorziening
Assistent Boomverzorgers
Machinist

Functiegroep 3

Hovenier
Groenvoorziener
Boomverzorgers
Servicemedewerker Interieurbeplanting

Functiegroep 4

Hovenier A
Groenvoorziener A
Greenkeeper
Machinist A

Functiegroep 5

Allround Hovenier
Voorman Hovenier
Voorman/Wijkbeheerder
Allround Boomverzorgers
Teamleider Interieurbeplanting
Machinist/Voorman
Monteur

Functiegroep 6

Voorman A Hovenier
Voorman A Groenvoorziening
Voorman A Boomverzorgers
Hoofd Greenkeeper

Artikel 4 Uitzendkrachten

De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidstijden, lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Daarbij geldt voor diegene die valt binnen loongroep I of II, als bedoeld in artikel 22, een wachttijd van 3 maanden. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau de toepassing van de relevante bepalingen van deze cao en laat dit schriftelijk bevestigen. De uitzendkracht kan aan hetgeen hier vermeld, direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.

Artikel 5 Vervallen

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.
1. b. Alle dienstverbanden moeten door de werkgever binnen een maand ter registratie worden aangeboden bij UWV middels de door UWV 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 deeltijddienstverband: 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;
 - welke cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is;
 - 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.¹⁾
5. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst welke voor de werknemer in negatieve zin afwijken van de 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.
2. Vaste dienstverbanden kunnen worden onderscheiden in dienstverbanden:
 - voor de volledige werkweek (conform artikel 17);
 - in deeltijd.

Deeltijddienstverbanden

3. Een deeltijddienstverband wordt aangegaan voor minimaal 6 uren per week en de werktijd per dag bedraagt ten minste 3 uren.
4. Het is de werkgever verboden gebruik te maken van afroepkrachten (0-urencontract).
5. 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 dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal een week van tevoren de dag(en) waarop er gewerkt wordt bepalen.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII

6. Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht meer uren of op andere tijdstippen te werken dan is overeengekomen.
7. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zijn de bepalingen van deze cao altijd naar rato van toepassing, met uitzondering van artikel 38.

Losse dienstverbanden

8. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor een bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.

Beroepspraktijk vormingsovereenkomst

9. Werknemers die een opleiding volgen binnen een erkende beroepsopleiding, 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

1. In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden sommige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meegeteld bij de vaststelling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. ¹⁾
Dit betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die:
 - a. volledig bestemd is voor scholing die de werknemer geniet ten behoeve van zijn werkzaamheden bij de betreffende werkgever (dit geldt ook voor de beroepspraktijk vormingsovereenkomst), 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.
 - d. genoemd wordt in artikel 9 lid 3, voorzover het de maand verlenging betreft.
2. In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek geldt voor de uitzendkracht die een los dienstverband aangaat dat zijn eerdere arbeidsovereenkomsten bij uitzendbureaus als 1 schakel van de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

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; ¹⁾
 - 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 beroepspraktijk vormingsovereenkomst op het moment dat de leerovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer of wordt beëindigd op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs ;
 - 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

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII

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 te verlengen met maximaal 1 maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is (zie artikel 8 lid 1 sub d). ¹⁾

Wederindienstneming

4. De werknemer die een los dienstverband heeft en na afloop van de 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 periodiek/periodieken zullen blijven bestaan. Er zal geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 10 Werken bij derden

1. Het is de werknemer op straffe van door de werkgever, binnen de wettelijke kaders, op te leggen sancties, niet toegestaan in zijn vrije tijd bij derden hovenierswerkzaamheden te verrichten, tenzij hiervoor schriftelijke overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer.
Dit verbod geldt niet voor deeltijdwerkers, voor zover het betreft het verrichten van werkzaamheden bij een andere werkgever.
2. De werkgever is niet verplicht tot het doorbetalen van loon, indien er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het verrichten van betaalde arbeid voor derden door de werknemer, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend. De werkgever informeert zijn werknemers vooraf hierover.

Artikel 11 Onwerkbaar weer en gebrek aan werk.

1. Behoudens het gestelde in lid 2 geldt dat indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden:
 - de werkgever gehouden is het feitelijk loon door te betalen.
 - de werknemer gehouden is ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg elders andere werkzaamheden te verrichten.
2. Ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk kan in plaats van hetgeen is bepaald in lid 1 door de werkgever gebruik worden gemaakt van de saldi van respectievelijk flex ADV en flex TVT zoals genoemd in artikel 19 en onder de daarin genoemde voorwaarden. Dit is van toepassing op werknemers met een vast dienstverband dan wel een los dienstverband voor 1 jaar of langer.
Als de saldi van de flex ADV en flex TVT volledig zijn benut, geldt vervolgens weer lid 1 van dit artikel.
3. Voor werknemers met een los dienstverband korter dan 1 jaar, geldt het gestelde onder lid 2 met dien verstande dat er dan geen sprake is van flex TVT.
4. Lid 2 en 3 zijn niet van toepassing als de werkgever gebruik maakt van een 38-urige werkweek, zoals genoemd in art 17 lid 1b.
5. Conform het gestelde in de artikelen 18 en 19 is het niet mogelijk flex ADV of flex TVT aan te wijzen voor kortstondige werkonderbrekingen als gevolg van weersomstandigheden.

1. Opzegging van een vast dienstverband geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar 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. ¹⁾

Bij arbeidsongeschiktheid

5. De werknemer dient zich te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en dient voldoende medewerking te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
 - a. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid 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 Inkomen¹⁾ is ontvangen.
 - b. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratie-activiteiten zijn verricht.
 - c. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratie-activiteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
 - d. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, ongeacht hetgeen is bepaald in lid b en c het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

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.

¹⁾ Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII

¹⁾ Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII
 CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland
 1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

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 arbeidsongeschiktheid of ongeval dan wel wegens vakantie, vakopleiding of kort verzuim, een en ander voor zover niet op zaterdag of zondag vallend;
 - d. geen arbeid verricht wegens een ADV 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. Behoudens het gestelde in artikel 20 wordt geen arbeid verricht op onderstaande dagen:
 - a. op zaterdag en zondag
 - b. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;
 - c. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;
 - d. op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - e. op 5 mei (behoudens het gestelde in artikel 19) 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;
 - f. op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren (zie ook artikel 47 lid 1);
 - g. 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 schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schafttijd moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.
3. Niet tot de schafttijden 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. Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 37 uur. Dit wordt bereikt door een gemiddelde werkweek van 40 uur en 20 ADV dagen per jaar, met inachtneming van het gestelde in artikel 18 en 19.
 - b. De werkgever kan in afwijking van lid 1a besluiten dat voor een werknemer een gemiddelde werkweek van 37 uur wordt bereikt door een werkweek van 38 uur en 6,5 ADV dagen per jaar. Artikel 19 is dan niet van toepassing.
 - c. Los van overwerk conform artikel 20, bedraagt de maximale werktijd per dag in principe 9 uur, exclusief schaft- en reistijd.
 - d. Los van overwerk conform artikel 20 bedraagt de maximale werkdag in principe 11 uur, inclusief schaft- en reistijd. Gerekend wordt vanaf de vestiging van de werkgever of vanaf het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie artikel 37 lid 8) of vanaf de woning, indien men rechtstreeks reist naar de plaats waar gewerkt wordt.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt, met inachtneming van hetgeen is overeengekomen 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 06.00 uur en 19.00 uur is;
 - b. alle gewerkte uren die vallen buiten de normale bedrijfstijd, als overuren worden beschouwd;
3.
 - a. In geval van arbeidstijden zoals beschreven in lid 1a kan gebruik worden gemaakt van de overlegregeling die vermeld is in de Arbeidstijdenwet met uitzondering van het gestelde in lid 3c.
 - b. In geval van arbeidstijden zoals beschreven in lid 1b is de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
 - c. Met betrekking tot nachtarbeid geldt de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.
In bijlage IX is een overzicht van de normen uit de Arbeidstijdenwet opgenomen.
4. Indien er consignatiediensten worden verricht, zullen er op bedrijfsniveau conform artikel 34a afspraken worden gemaakt over de gevolgen daarvan met betrekking tot de arbeidstijden.

Artikel 18 ADV dagen

1. Bij een werkschema zoals genoemd in artikel 17 lid 1a worden:
 - van de genoemde 20 ADV dagen voor vaste werknemers en werknemers met een los dienstverband voor 1 jaar of langer, 15 ADV dagen aangemerkt als flex ADV dagen. De overige 5 ADV dagen worden aangemerkt als vrij opneembare ADV dagen.
 - voor werknemers met een los dienstverband korter dan 1 jaar, de ADV dagen voor de helft aangemerkt als flex ADV dagen en voor de andere helft als vrij opneembare ADV dagen.
Voor de toepassing van de flex ADV dagen wordt verwezen naar artikel 19.
2. Bij een werkschema zoals genoemd in artikel 17 lid 1b worden alle ADV dagen aangemerkt als vrij opneembare ADV dagen.
3. De vrij opneembare ADV dagen als bedoeld in lid 1 en 2 worden in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld.
4. Ingeval vastgestelde ADV dagen niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid, zijn deze dagen vervallen.
5. De werknemer die arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht, aanspraak op ADV dagen.
6. Indien door arbeidsongeschiktheid de werknemer niet aan zijn volledige ADV opbouw komt, worden de daadwerkelijk opgebouwde ADV rechten naar rato (in verhouding 3:1) verdeeld over de flex ADV dagen en de vrij opneembare ADV dagen.
7. Vrij opneembare ADV dagen welke op het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen, tenzij dit op het verzoek van de werkgever is gebeurd. In dat geval worden niet genoten ADV dagen uitgekeerd tegen 130%.

Flex ADV

NB: zie artikel 18 voor de groepen werknemers waarop dit van toepassing is.

1. Jaarlijks worden, met in achtneming van artikel 18, per werknemer op 1 april de flex ADV dagen die de navolgende 12 maanden worden opgebouwd tegen 8 uur per dag bijgeboekt in de flex ADV pot. Voor de werknemer die op enig moment in dienst treedt worden de flex ADV dagen, waarop hij recht heeft tot 1 april daaropvolgend, naar rato bijgeboekt in de flex ADV pot.
2. Indien door het bijboeken van de flex ADV uren het saldo groter wordt dan 200 uren wordt het meerdere uitgekeerd tegen 130%. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden uitbetaald.
3. Ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk kan de werkgever door het gehele jaar dagen of dagdelen uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffende dagdeel. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex ADV pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex ADV pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten laste komt van het saldo van de flex ADV pot.
4. Opname van de uren zoals genoemd in lid 3 vindt plaats in een verhouding 1 op 1. Dat wil zeggen 1 uur uit de pot is 1 uur vrij. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden aangewend.
5. Niet aangewezen flex ADV dagen worden niet afgerekend maar blijven in de pot, met inachtneming van het gestelde in lid 2.

Flex tijd voor tijd

NB: zie artikel 11 lid 3 en 4 voor de groepen werknemers waarop dit niet van toepassing is.

6. Bij een werkschema zoals genoemd in artikel 17 lid 1a is er naast de flex ADV pot een flex tijd voor tijd (TVT) pot. Deze geldt voor alle werknemers met een vast dienstverband, danwel een los dienstverband voor 1 jaar of langer.
Deze flex TVT pot wordt gevuld door:
 - 5 mei (8 uren), voor zover deze dag op een werkdag valt (zie artikel 15 lid1 sub e)
 - reistijden zoals genoemd in artikel 37
 - het 9^e gewerkte uur op een dag tegen 100%
 - overwerkuren tegen het geldende overwerkpercentage
7. In de periode van 1 april tot 1 april van het daaropvolgende jaar wordt door de werknemer maximaal 90 uren in de flex TVT pot gespaard, tenzij een maximum van 120 uren is overeengekomen. Dit maximum van 120 uren kan worden overeengekomen in overleg tussen werkgever en OR/PVT. In bedrijven met minder dan tien werknemers dient dit in overleg met het voltallige personeel te geschieden, waarbij de meerderheid van het personeel dat aan de regeling deelneemt hiermee moet instemmen. Indien door tussentijdse aanwijzing van TVT uren het spaarsaldo de 90 c.q 120 niet bereikt, blijft het maximaal aantal te sparen uren door de werknemer in genoemde periode 90 c.q. 120 uren.
8. Totdat het in lid 7 genoemde maximale aantal uren is bereikt, zal geen van de in lid 6 genoemde uren worden uitbetaald, maar deze zullen aan de flex TVT pot worden toegevoegd.
9. Indien het maximum aantal gespaarde uren genoemd in lid 7 is bereikt, of het saldo van de flex TVT pot meer dan 200 uren bedraagt (door werknemersreservering conform lid 13), worden alle meerdere uren zoals genoemd in lid 6 uitbetaald tegen het geldende percentage, met dien verstande dat het 9^e gewerkte uur op een dag wordt vergoed tegen 130%.

10. Met inachtneming van het gestelde in lid 14 kan de werkgever ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk door het gehele jaar dagen of dagdelen uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffende dagdeel. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex TVT pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex TVT pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten gunste of ten laste komt van het saldo van de flex TVT pot.
11. Bij aanwijzing van flex TVT uren zoals gesteld in lid 10 wordt door de werkgever een toeslag van 33⅓% in tijd gegeven over de uren die uit de flex TVT pot worden gehaald. (Opname van 45 minuten uit de pot levert 60 minuten doorbetaalde vrije tijd op).
12. Op 1 april van elk jaar wordt een eventueel restant saldo van de flex TVT pot uitbetaald tegen 100%, of op verzoek van de werknemer op een later moment in vrije tijd opgenomen.
13. Uitsluitend op verzoek van de werknemer kan een eventueel restant saldo op 1 april in de pot blijven staan.

Overige bepalingen

14. Bij opname van uren ten behoeve van onwerkbaar weer en gebrek aan werk geldt de navolgende volgorde:
 - a) Uit de flex ADV pot;
 - b) Uit de flex TVT pot, als het saldo genoemd in lid a volledig is benut.
15. De werkgever dient ten behoeve van de flex ADV pot en de flex TVT pot voor de werknemer een inzichtelijke registratie bij te houden. Op verzoek van de werknemer overlegt de werkgever de registratie welke gegevens bevat betreffende de opbouw, de benutting en de saldi. Minimaal 1 maal per maand verstrekt de werkgever een overzicht van de betreffende saldi.
16. In geval een werknemer dan wel namens hem het medezeggenschapsorgaan of een bij deze cao betrokken vakbond hierom verzoekt, dient de werkgever hem ervan te overtuigen dat de financiële draagkracht van het bedrijf zodanig is dat de spaarsaldi geen onverantwoorde risico's lopen.

Maatwerk

17. In afwijking van de hiervoor genoemde regelingen wordt de mogelijkheid geboden om in overleg met OR/PVT individuele afspraken te maken waarin verder maatwerk is verwerkt op het gebied van:
 - startdatum;
 - benedenwaartse afwijking van het in lid 7 genoemde maximum aantal te sparen aantal uren;
 - afrekendata;
 - dagvenster (gemaximeerd op 13 uren).
18. In geval de werktijden ten gevolge van deze flexibiliteitsbepalingen voor een individuele werknemer zodanig zwaarwegende belemmeringen opleveren voor zijn persoonlijke omstandigheden, dat deze redelijkerwijze niet van hem gevergd kunnen worden zal de werkgever in overleg met de betrokken werknemer een passend alternatief ontwikkelen. Aan de zijde van de werknemer is er een inspanningsverplichting om de omstandigheden die de belemmering opleveren zo kort mogelijk te laten voortduren.

Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voor zover 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. ¹⁾

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII
CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland
1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

2. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk boven het negende uur en in de weekenden worden verplicht. In geval sprake is van arbeidstijden zoals genoemd in artikel 17 lid 1b, kan de betreffende werknemer in het geheel niet tot overwerk worden verplicht.
3. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
 - a. 70 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen, waarbij het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt. Indien gebruik wordt gemaakt van arbeidstijd zoals omschreven in artikel 17 lid 1b, geldt een maximum aantal overuren van 100 per jaar, aan te wijzen op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen; en
 - b. 50 uur per jaar, en wel uitsluitend voor zover het calamiteiten betreft op 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 Bedragen

Alle bedragen genoemd in deze cao zijn bruto, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

Artikel 21a Toepassing van loonschalen

1. Bij de functies zoals genoemd in artikel 3 lid 4, behoren loongroepen die periodieken bevatten.
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 periodieken. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen 1 of meer periodieken worden toegekend.
4. Elk jaar op 1 januari krijgt de werknemer er een periodiek bij, mits hij tenminste 6 maanden in dienst is, totdat hij het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt.
5. Bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever de toekenning van een periodiek 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 periodieken 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 periodieken 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.
2. 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.
3. Er is een garantieregeling overeengekomen in het kader van de omschakeling naar het nieuwe functiewaarderingsstelsel per 1 januari 2003. Deze luidt als volgt:
 - * De medewerker die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider en na invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel ingedeeld wordt naar loonklasse III, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1877,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen. Dit betekent een max uitloop per 31-12-2005 van € 1987,-
 - * De medewerker die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider A en na invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel ingedeeld wordt naar loonklasse IV, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1981,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen. Dit betekent een max uitloop per 31-12-2005 van € 2097,-
 - * Overige medewerkers die door de invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel worden ingedeeld op het maximum van een nieuwe loongroep, ontvangen, indien dat maximum lager is dan het functiejaren-loon conform de cao op 31-12-2002, een bruto garantietoeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude functiejaren-loon en het nieuwe schaalmaximum.
De loonaanpassingen voor deze categorie medewerkers bedragen de helft van de procentuele loonaanpassingen die in het kader van de cao worden overeengekomen. Dit leidt ertoe dat het bruto inkomen van de medewerker iets langzamer stijgt dan de lonen in de loontabel, zodat de bruto garantietoeslag per keer in omvang afneemt. Het toekennen van verlaagde loonaanpassingen wordt gestaakt zodra de bruto garantietoeslag geheel is afgebouwd.
Werkgever en werknemer kunnen in goed overleg aanvullende en/of afwijkende afspraken maken.

4. De geldende feitelijke lonen worden verhoogd als volgt:

per 1 december 2005 : 1,25%.

per 1 juli 2006 : 0,75%

per 1 januari 2007 : 1,00%

Genoemde percentages zijn verwerkt in de loontabellen opgenomen in deze cao.

Dit artikel geldt niet voor de functiegroepen genoemd in artikel 3 lid 2.

5. Lonen voor vaste en losse werknemers per 01-01-2006. (ongewijzigd t.o.v. 01-12-2005)

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.462,24	€ 1.344,60	€ 336,15	0					
€ 1.489,58	€ 1.369,72	€ 342,43	1					
€ 1.517,43	€ 1.395,32	€ 348,83	2					
€ 1.545,81	€ 1.421,44	€ 355,36	3					
€ 1.574,72	€ 1.448,00	€ 362,00	4	0				
€ 1.604,16	€ 1.475,08	€ 368,77	5	1				
€ 1.634,16	€ 1.502,68	€ 375,67	6	2				
€ 1.664,72	€ 1.530,76	€ 382,69	7	3				
€ 1.695,85	€ 1.559,40	€ 389,85		4	0			
€ 1.727,56	€ 1.588,56	€ 397,14		5	1			
€ 1.759,87	€ 1.618,28	€ 404,57		6	2			
€ 1.792,78	€ 1.648,52	€ 412,13		7	3	0		
€ 1.826,30	€ 1.679,36	€ 419,84			4	1		
€ 1.860,46	€ 1.710,76	€ 427,69			5	2		
€ 1.895,25	€ 1.742,76	€ 435,69			6	3	0	
€ 1.930,69	€ 1.775,36	€ 443,84			7	4	1	
€ 1.966,79	€ 1.808,56	€ 452,14				5	2	
€ 2.003,57	€ 1.842,36	€ 460,59				6	3	
€ 2.041,04	€ 1.876,80	€ 469,20				7	4	0
€ 2.079,20	€ 1.911,92	€ 477,98				8	5	1
€ 2.118,09	€ 1.947,68	€ 486,92					6	2
€ 2.157,69	€ 1.984,08	€ 496,02					7	3
€ 2.198,04	€ 2.021,20	€ 505,30					8	4
€ 2.239,15	€ 2.059,00	€ 514,75						5
€ 2.281,02	€ 2.097,48	€ 524,37						6
€ 2.323,67	€ 2.136,72	€ 534,18						7
€ 2.367,13	€ 2.176,68	€ 544,17						8

6. Lonen voor vaste en losse werknemers per 01-07-2006.

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.473,20	€ 1.354,68	€ 338,67	0					
€ 1.500,75	€ 1.380,00	€ 345,00	1					
€ 1.528,82	€ 1.405,80	€ 351,45	2					
€ 1.557,40	€ 1.432,08	€ 358,02	3					
€ 1.586,53	€ 1.458,88	€ 364,72	4	0				
€ 1.616,20	€ 1.486,16	€ 371,54	5	1				
€ 1.646,42	€ 1.513,96	€ 378,49	6	2				
€ 1.677,21	€ 1.542,28	€ 385,57	7	3				
€ 1.708,57	€ 1.571,08	€ 392,77		4	0			
€ 1.740,52	€ 1.600,48	€ 400,12		5	1			
€ 1.773,07	€ 1.630,40	€ 407,60		6	2			
€ 1.806,23	€ 1.660,92	€ 415,23		7	3	0		
€ 1.840,00	€ 1.691,96	€ 422,99			4	1		
€ 1.874,41	€ 1.723,60	€ 430,90			5	2		
€ 1.909,46	€ 1.755,84	€ 438,96			6	3	0	
€ 1.945,17	€ 1.788,68	€ 447,17			7	4	1	
€ 1.981,54	€ 1.822,12	€ 455,53				5	2	
€ 2.018,60	€ 1.856,20	€ 464,05				6	3	
€ 2.056,35	€ 1.890,88	€ 472,72				7	4	0
€ 2.094,80	€ 1.926,24	€ 481,56				8	5	1
€ 2.133,97	€ 1.962,28	€ 490,57					6	2
€ 2.173,88	€ 1.998,96	€ 499,74					7	3
€ 2.214,53	€ 2.036,36	€ 509,09					8	4
€ 2.255,94	€ 2.074,44	€ 518,61						5
€ 2.298,13	€ 2.113,24	€ 528,31						6
€ 2.341,10	€ 2.152,72	€ 538,18						7
€ 2.384,88	€ 2.193,00	€ 548,25						8

7. Lonen voor vaste en losse werknemers per 01-01-2007.

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.487,94	€ 1.368,24	€ 342,06	0					
€ 1.515,76	€ 1.393,80	€ 348,45	1					
€ 1.544,10	€ 1.419,88	€ 354,97	2					
€ 1.572,98	€ 1.446,40	€ 361,60	3					
€ 1.602,39	€ 1.473,48	€ 368,37	4	0				
€ 1.632,36	€ 1.501,04	€ 375,26	5	1				
€ 1.662,88	€ 1.529,08	€ 382,27	6	2				
€ 1.693,98	€ 1.557,68	€ 389,42	7	3				
€ 1.725,66	€ 1.586,80	€ 396,70		4	0			
€ 1.757,93	€ 1.616,48	€ 404,12		5	1			
€ 1.790,80	€ 1.646,72	€ 411,68		6	2			
€ 1.824,29	€ 1.677,52	€ 419,38		7	3	0		
€ 1.858,40	€ 1.708,88	€ 427,22			4	1		
€ 1.893,15	€ 1.740,84	€ 435,21			5	2		
€ 1.928,56	€ 1.773,40	€ 443,35			6	3	0	
€ 1.964,62	€ 1.806,56	€ 451,64			7	4	1	
€ 2.001,36	€ 1.840,32	€ 460,08				5	2	
€ 2.038,78	€ 1.874,76	€ 468,69				6	3	
€ 2.076,91	€ 1.909,80	€ 477,45				7	4	0
€ 2.115,75	€ 1.945,52	€ 486,38				8	5	1
€ 2.155,31	€ 1.981,88	€ 495,47					6	2
€ 2.195,62	€ 2.018,96	€ 504,74					7	3
€ 2.236,67	€ 2.056,72	€ 514,18					8	4
€ 2.278,50	€ 2.095,16	€ 523,79						5
€ 2.321,11	€ 2.134,36	€ 533,59						6
€ 2.364,51	€ 2.174,28	€ 543,57						7
€ 2.408,73	€ 2.214,92	€ 553,73						8

8. Week- en maandlonen voor werknemers genoemd in artikel 3 lid 2 sub a (o.a. vakantiewerkers) per 01-01-2006.

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

	per maand	per week
15 jaar	€ 439,05	€ 101,30
16 jaar	€ 502,70	€ 116,00
17 jaar	€ 579,05	€ 133,65
18 jaar	€ 668,10	€ 154,20
19 jaar	€ 782,65	€ 180,60
20 jaar	€ 922,65	€ 212,90
21 jaar	€ 1.081,70	€ 249,60
22 jaar	€ 1.272,60	€ 293,70

Artikel 23 Vervallen

Artikel 24 Jeugdige werknemers

De cao-lonen voor jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2 worden vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages van periodiek 0 van de functiegroep waarin de werknemer, gezien de werkzaamheden die hij verricht, behoort te zitten:

16 jaar e.j.	55%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%

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 verwerft 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- en 20-jarigen recht hebben op het cao-loon van 21-jarigen.

Artikel 26 Vakopleiding

1. De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers gedurende ten hoogste 2 werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van een theoretische en/of praktische op de sector gerichte vakopleiding, 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 (inclusief de schooltijd) per week. Indien er sprake is van geen of een gedeeltelijke schooldag wordt de werknemer geacht die dag of de resterende uren beschikbaar te zijn voor de werkgever. Voor in hoeverre hier voor de werkgever een declaratiemogelijkheid is, wordt verwezen naar het uitkeringsreglement van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (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 (inclusief de schooltijd) per week.

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 vakopleiding

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. 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.
4. De werkgever heeft het recht om bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, danwel in de situatie van beëindiging wegens verwijtbaar gedrag, waaronder de dringende redenen genoemd in artikel 678 BW, de kosten welke gemoed zijn met de tijdens het dienstverband gevolgde cursussen, ZB-opleiding, BB-opleiding, stage en scholing, welke niet gesubsidieerd zijn, alsmede het over de schooldagen doorbetaalde loon, te verrekenen met de werknemer. Er geldt hiervoor een afbouwregeling van 4 jaar. Indien de werknemer het dienstverband beëindigt binnen deze afbouwregeling van 4 jaar geldt een verrekening voor de resterende afbouwperiode. Ingeval van een BB-opleiding heeft de werkgever de plicht de werknemer te informeren over deze terugbetalingsregeling voordat met deze opleiding wordt begonnen.

Artikel 28 Cursussen

De tijd die besteed wordt aan cursussen, die door de werkgever verplicht worden gesteld voor de werknemer, wordt 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)integratie arbeidsgehandicapten (REA) bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.²⁾

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.

2) Verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij UWV.
CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 27
1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

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 ADV dagen

Over de bij artikel 15 lid 1 sub b, c, d en e aangewezen feestdagen en over de ADV dagen als bedoeld in artikel 18 is de werkgever verplicht aan de werknemer het feitelijk loon door te betalen, één en ander voor zover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.

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 06.00 uur 150%.
 Ten aanzien van lid 1c geldt dat voor zover het binnen het dagvenster, conform artikel 17 lid 2 sub a, valt het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt.
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. Onverlet het gestelde in lid 1 wordt, voor een deeltijdwerker die binnen de dagspiegel (zie artikel 17 lid 2 sub a) meer uren werkt dan overeengekomen, 130% van het uurloon betaald:
 - a. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 5 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 5 sub b indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.

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.
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 functie-uitoefening 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 niet meer zijn dan 10% van de in de onderneming betaalde gemiddelde loonsom.

Artikel 34a Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien er beschikbaarheidsdiensten zijn binnen het bedrijf, dan worden hiervoor schriftelijke afspraken gemaakt. Vastgelegd wordt in ieder geval hoe bepaald wordt wie opgeroepen wordt, hoe dit gebeurt en welke vergoeding er tegenover staat. Daarnaast dient in bedrijven aandacht te worden geschonken hoe men omgaat met een eventuele dagtaak volgens op een consignatieoproep.
2. Bij een oproep voor gladheidsbestrijding welke niet gekoppeld is aan een normale werkdag, dan wel deel van een werkdag, wordt minimaal 3 uur tegen het geldende tarief betaald.

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 – geldt tot 1 juli 2006

1. Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schriftelijk 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 (zie lid 8), wordt niet vergoed.
3. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt, gelden 40 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer.
4. Bij reizen via de vestiging van de werkgever of via het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie lid 8) naar de plaats waar gewerkt wordt, gelden 10 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 de eerstvolgende 80 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon.
6. Voor werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen waarvoor een C-rijbewijs vereist is, geldt geen eigen tijd voor de werknemer.
7. 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.
8. Het opstappunt wordt door de werkgever zodanig aangewezen dat de gezamenlijke reistijd van woning tot opstappunt van de betrokken werknemers niet langer is dan noodzakelijk. Het opstappunt wordt bij voorkeur vastgesteld in overleg met de betrokken werknemers.

Artikel 37a Reistijdenvergoeding – geldt vanaf 1 juli 2006

1. Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schriftelijk 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 (zie lid 8), wordt niet vergoed.

3. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt, gelden 30 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer.
4. Bij reizen via de vestiging van de werkgever of via het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie lid 8) naar de plaats waar gewerkt wordt, geldt voor de werknemer geen eigen reistijd.
5. Indien langer wordt gereisd dan hierboven vermeld, ontvangt de werknemer over de eerstvolgende 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon.
6. Voor werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen waarvoor een C-rijbewijs vereist is, geldt geen eigen tijd voor de werknemer.
7. 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.
8. Het opstappunt wordt door de werkgever zodanig aangewezen dat de gezamenlijke reistijd van woning tot opstappunt van de betrokken werknemers niet langer is dan noodzakelijk. Het opstappunt wordt bij voorkeur vastgesteld in overleg met de betrokken werknemers.
9. De werknemer draagt er in eigen tijd zorg voor dat kleding, handgereedschap en dergelijke volledig op orde is voor vertrek naar de plaats waar gewerkt wordt.

Artikel 38 Reiskostenvergoeding

1. Dit artikel is van toepassing tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een in het voordeel van de werknemer afwijkende regeling overeengekomen zijn.
2. De werknemer ontvangt in het geval hij/zij op eigen gelegenheid reist, een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming, dan wel een door de werkgever aangewezen opstappunt, conform artikel 37 lid 8, en terug.
De vergoeding bedraagt bij een afstand (enkele reis gemeten) van de woning tot de onderneming, dan wel aangewezen opstappunt van:
0 t/m 4 km. € 0,18 per gereden kilometer met een maximum van € 0,86 per dag
5 t/m 9 km. € 1,04 per dag
10-15 km. € 1,29 per dag
met een maximum van € 1,29 per dag
3. Bij vrijwillige verhuizing verder van de onderneming ontstaat geen recht op een hogere reiskostenvergoeding.
4. 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 voor de eerste 30 kilometer € 1,29 en voor de meerdere kilometers € 0,27 per kilometer.
5. 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 per kilometer.
6. 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 per week. Voor deeltijdwerknemers zie artikel 7 lid.
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 1A lid 1 sub m;
 - c. het aantal uren in de flex ADV pot verrekend en de flex TVT pot uitbetaald tegen 100%.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

1. Werknemers met een volledige werkweek, ten aanzien van wie gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 25 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 29 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. 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

De werkgever is verplicht aan de werknemers over de vakantiedagen het feitelijk loon door te betalen.

Artikel 44 Vakantietoeslag

1. De werknemers hebben aanspraak op vakantietoeslag. 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, uitgezonderd 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 arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende een jaar aanspraak op vakantietoeslag.

Artikel 45 Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag

Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking een 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 Vervallen

Artikel 47 Algemene bepalingen over vakantiedagen

1. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15 lid 1 sub f en g 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 aaneengesloten dienstverband van tenminste 10, respectievelijk 25 jaar bij een zelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen met doorbetaling van loon. Onder een aaneengesloten dienstverband wordt tevens verstaan de situatie dat een losse werknemer steeds werkzaam is voor een zelfde werkgever, slechts onderbroken door de winterperiode.
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. De werkgever mag:
 - a. in overleg met de betrokken werknemers 3 verplichte vakantiedagen aanwijzen, waarvan tenminste 1 in de wintermaanden, ofwel
 - b. zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussentijdse dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.
 Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.

Artikel 48 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de 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. ¹⁾
- 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. ¹⁾
- 3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op ADV 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:
 - 1^e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders, inwonende school- 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.
 - 2^e Dit recht bestaat gedurende 2 dagen: bij het huwelijk van de werknemer;
 - 3^e 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 (school)ouders;
 - d. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, (een van) de ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. bij zowel het overlijden een dag als bij de begrafenis of crematie een dag van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, (pleeg)ouders, grootouders, school(groot)ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e). Voor deze laatste dag geldt: mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - 4^e 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.
 - 5^e Dit recht bestaat voor de korte tijd die nodig is om een regeling te treffen in geval van calamiteit of een acute zorgtaak.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage VII
CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland
1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

- 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. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
 3. 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 aannemelijk 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. Een zelfde 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 periode van 15 november tot 1 april. 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 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.³⁾

3) Zie bijlage VIII
CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland
1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

Artikel 52 Adoptieverlof

Het adoptieverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.³⁾

Artikel 53 Kraamverlof

Het kraamverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.³⁾

Artikel 54 Kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof

Het kortdurend en langdurend zorgverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.³⁾

Artikel 55 Ouderschapsverlof

1. Het ouderschapsverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.³⁾
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 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 56 Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
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 naar tijdsruimte vastgestelde 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 invoeren
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
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.
Tijdens arbeidsongeschiktheid bestaat de mogelijkheid dat de werknemer vervangende werkzaamheden uitvoert.
 - c. Op de werknemer, die binnen 3 dagen na werkherhaling 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 arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage IVa geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

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

5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt. Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 12.
8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage IVa.
9. Voor de vaststelling van aanvulling op de uitkering als genoemd in bijlage IVa lid 3, worden mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die hierop in mindering zijn gebracht.
10. Indien en voor zover de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
11. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden, geldt dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
12. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijke te stellen derde.
13. Met betrekking tot de verplichting tot loondoorbetaling in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van betaald werk voor derden, geldt artikel 10.
14. Met betrekking tot de vakantierechten in geval van arbeidsongeschiktheid, geldt artikel 48.
15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid. Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte CAO afgesloten (CAO-Sazas). Zie bijlage IV.

Artikel 59 Verzuimbegeleiding

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

HOOFDSTUK VII

MOGELIJKHEID TOT MINDER WERKEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

Artikel 60 Relatie met andere cao-bepalingen

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op oudere werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 3.
2. Voor zover de bepalingen in dit hoofdstuk een afwijking betekenen van andere bepalingen in deze cao, treden de bepalingen in dit hoofdstuk in de plaats van die andere bepalingen.

Artikel 61 Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken

1. Er bestaat een regeling met betrekking tot minder werken voor oudere werknemers. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, waarvan het bestuur beslist bij individuele aanvragen of de regeling van toepassing kan zijn. Zonder dat aan het onderstaande rechten kunnen worden ontleend, zijn de hoofdlijnen van de regeling als volgt:
De oudere werknemer die:
gedurende minimaal 5 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de in dit artikel beschreven overeenkomst, in elk jaar gedurende tenminste 26 weken, als werknemer werkzaam is geweest in een of meer hoveniersbedrijven, kan onder de hierna genoemde voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te verkorten.
2. Hiertoe dient een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten tussen de betreffende werkgever en werknemer.
3. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer werkt gedurende 4 dagen per week.
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het bruto weekloon dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten. In afwijking hiervan geldt voor werknemers van 58 jaar en ouder een bruto weekloon van 95%.
 - c. Een-negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben op de vijfde (niet gewerkte) arbeidsdag. In afwijking hiervan geldt voor werknemers van 58 jaar en ouder dat drie-negentiende deel van het loon geacht wordt betrekking te hebben op de vijfde arbeidsdag.
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld dan wel een vakantiebonwaarde op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
 - e. De werknemer heeft recht op 22,5 vakantiedagen per jaar en op 80% van het aantal ADV dagen waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten. In afwijking hiervan hebben werknemers van 58 jaar en ouder recht op 23,75 vakantiedagen per jaar.
 - f. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van 4 werkdagen per week.
 - g. De werkkledingtoeslag wordt vastgesteld op 80% van de bedragen genoemd in artikel 39.
 - h. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst een met name genoemde dag vast, waarop de werknemer niet werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag kan incidenteel, in onderlinge overeenstemming, worden afgeweken.
 - i. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag die ontstaat door het sluiten van de in dit hoofdstuk beschreven overeenkomst, hovenierswerkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder die van bovenstaande regeling geen gebruik maakt en wel aan de voorwaarden, zoals in lid 1 beschreven, voldoet, heeft recht op 4 extra betaalde vakantiedagen (senioren-dagen) per kalenderjaar, mits hij volledig blijft werken.

Artikel 62 Overige arbeidsvoorwaarden

De opbouw van pensioen- en VUT-rechten bij de betreffende fondsen geschiedt op basis van de rechten die de betreffende werknemer zou hebben, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten.

Artikel 63 Financiering

De Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid vergoedt aan de werkgever het deel van het bruto weekloon, genoemd in artikel 61 lid 3 sub c. Daarnaast vergoedt deze stichting aan de werkgever de 4 vakantiedagen, genoemd in artikel 61 lid 4.

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 Commit of, een andere gecertificeerde Arbodienst:
 - 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 Commit, danwel een andere gecertificeerde Arbo-dienst te worden uitgevoerd. 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 64a Branche RI&E

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

Artikel 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.

Artikel 67 Pensioenfondsen voor de Landbouw

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage II.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 68 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uitreding van werknemers. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Sinds 1 januari 2003 bestaat de mogelijkheid van deeltijd vut. Zie bijlage III voor nadere informatie over de cao-SUWAS.

Artikel 68a BPL Plus pensioen

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

Artikel 69 Sociale fondsen

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao-Colland). Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage V en VI met nadere informatie over de cao-Colland.

Artikel 70 Aanvullingsfonds ziekte en arbeidsongeschiktheid

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (cao-Sazas). Zie voor nadere informatie bijlage IV.

Artikel 71 Voorziening kinderopvang

Er bestaat een Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, die een voorziening inzake kinderopvang regelt.

Artikel 72 Heffingsgrondslag

1. De jaarlijkse heffing genoemd in de artikelen 63 en 71 wordt berekend naar het BTER-loon als bedoeld in artikel 1A lid 1 sub t. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en WIA of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

HOOFDSTUK IX

GESCHILLEN EN SCHORSING

Artikel 73 Geschillencommissie

1. Er bestaat een geschillencommissie die in geval van geschillen omtrent de uitleg van de cao, een niet-bindend advies geeft. ⁴⁾ De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de cao-partijen. Verzoeken om een advies kunnen worden ingediend door een of meer cao-partijen, individuele werknemers en/of werkgevers. Het bovenstaande laat hetgeen bepaald is in artikel 74 onverlet.
2. De geschillencommissie doet tevens uitspraken in geschillen omtrent functiewaardering, conform de beroepsprocedure zoals is opgenomen in het handboek "Functiewaardering groene sector". Zie ook bijlage XI van deze cao. De commissie laat zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen. De uitspraak is in dit geval wel bindend.

Artikel 74 Overige geschillen

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

Artikel 75 Schorsing

Gronden voor schorsing.

1. De werkgever mag, in afwijking van artikel 7:628 BW, een werknemer schorsen met inhouding van loon in navolgende gevallen:
 - a. als er een dringende reden is tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW en indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan. De schorsing kent een duur van maximaal twee weken.
 - b. bij verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:677 BW, zou kunnen zijn.
2. In de situatie genoemd in lid 1 sub b wordt onmiddellijk een onderzoek gesteld of sprake is van een vergrijp. Blijkt dit niet het geval te zijn dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan, dan kan, ook als het ontslag volgt, het loon worden ingehouden over maximaal 3 weken.
3. Schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer met de vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

4) Het adres van de geschillencommissie is: Groencentrum Nederland, Postbus 1010, 3990 CA te Houten.
CAO Voor het Hoveniersbedrijf in Nederland
1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel 76 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het in artikel 78 genoemde tijdvak zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van een of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd de overige contractanten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatste zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Indien omtrent de aan te brengen wijzigingen alsdan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil beslist door een arbitragecommissie. De bij het geschil betrokken partijen verzoeken de president van de arrondissementsrechtbank te Den Haag de arbitragecommissie aan te wijzen. De arbitragecommissie stelt zelf regels omtrent de behandeling van het geschil.
3. De uitspraak der commissie is voor beide partijen bindend, behoudens uiteraard de eventueel van overheidswege vereiste goedkeuring.

Artikel 77 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. Cao-partijen stellen een dispensatiecommissie in die de verzoeken beoordeelt.

Artikel 78 Tijdvak CAO

1. Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007.
2. Op 28 februari 2007 eindigt de cao, zonder dat opzegging vereist is. Zolang echter geen nieuwe afspraken zijn gemaakt door partijen, behoudt de cao haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na de bovenvermelde datum.