

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

voor het personeel in dienst  
van Gebr. Van Kessel SCO bv te Buren

Looptijd CAO 01 oktober 2023 t/m 31 december 2024

Tussen  
Gebr. Van Kessel SCO bv verder te noemen  
de werkgever

partij enerzijds

en  
FNV Agrarisch Groen te Utrecht  
CNV Vakmensen te Utrecht

partij anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Februari 2024

Opmaak en druk Gebr. Van Kessel SCO bv, afdeling HRM.

Voorwoord

***Evaluatie winterperiode***

De sociale partners onderzoeken mogelijkheden ter vervanging van het Overbruggingsfonds, zoals de invoering van een jaarmodel (met bonus van 25% in tijd).

***Functiewaardering***

Tijdens de looptijd van deze CAO wordt er gestart met een traject van waardering van de functies binnen Gebr. Van Kessel met daaraan gekoppeld de beloning. De op het moment van invoering toegekende prestatietoeslag zal onderdeel zijn van het in te voeren basissalaris. Er is afgesproken dat de functiewaardering kostenneutraal zal worden ingevoerd.

## Hoofdstuk I

### Algemene bepalingen

#### Artikel 1

##### Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: Gebr. Van Kessel SCO bv
2. Werknemer: ieder, die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever.
3. Een contract voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan.
4. Een contract voor bepaalde tijd kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan.
5. Dienstverbanden kunnen onderscheiden worden in dienstverbanden:
  - a. voor de volledige werkweek;
  - b. in deeltijd met een arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
    - een werktijd van minimaal 3 uren per dag op de dag(en) waarop er gewerkt wordt;
    - een minimum aantal te werken uren van 6 per week;vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van het aantal per week overeengekomen uren, en van de dag of dagen dat er gewerkt kan worden, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal 1 week van tevoren de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, bepalen.
6. Volwassen werknemers: werknemers van 21 jaar en ouder
7. Jeugdige werknemers: werknemers van 20, 19, 18, 17 en 16 jaar.
8. a. CAO loon: het uurloon, vermeld in de loontabel in bijlage 2 van deze cao;  
b. het tijdloon eventueel vermeerderd met de in deze cao genoemde toeslagen.  
c. vast overeengekomen loon: het CAO loon vermeerderd met de toegekende prestatietoeslag.  
d. periodesalaris (per 4 weken). Het tussen de werknemer en werkgever overeengekomen vaste brutobedrag per periode, dat de werknemer als loon voor zijn werkzaamheden in de door hem uitgeoefende functie van de werkgever ontvangt. Jaarsalaris is 13 maal vast periodesalaris plus vakantietoeslag.
9. Personeelsvertegenwoordiging: de ondernemingsraad (OR), dan wel bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging.
10. De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op 0,4% van het jaarsalaris zijnde 13 maal het vast overeengekomen periodesalaris exclusief vakantietoeslag.

#### Artikel 2

##### Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of alle daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen en gedurende de duur van de overeenkomst geen werkstaking of uitsluiting jegens de wederpartij of leden van de wederpartij te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen en in het algemeen generlei acties te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan middels het overleg wijziging te brengen in het bepaalde in de cao dan wel de arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

#### Artikel 3

##### Verplichtingen van werkgever en werknemer

###### 1. Algemeen

Werkgever en werknemer zijn verplicht het in deze cao bepaalde te goeder trouw na te komen en zich in het algemeen te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.

###### 2. Materiaal

- a. De werkgever is verplicht de werknemer het materiaal - vervoermiddelen daaronder begrepen - te verschaffen dat deze voor de uitoefening van zijn werkzaamheden nodig heeft, dan wel de werknemer voor gebruik van eigen materiaal de vergoeding te verstrekken conform artikel 28.
- b. De werkgever zal voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen de betrokken werknemers raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden ergonomische aspecten en milieuaspecten.

###### 3. Schaftgelegenheid

Zie arbobesluit

#### 4. **Brandgevaar**

Daar waar brandgevaar aanwezig is, is het roken verboden; zulks wordt bepaald door de werkgever. Overtreding van dit verbod kan ontslag te gevolge hebben.

## Hoofdstuk II Het dienstverband

### **Artikel 4**

#### **De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst met vaste werknemers en losse werknemers die zijn aangenomen voor een bepaalde tijd of een bepaald werk moet schriftelijk worden vastgelegd. Indien aan dit voorschrift niet wordt voldaan, wordt geacht een vast dienstverband voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Deze schriftelijke arbeidsovereenkomsten moeten bepalingen inhouden omtrent de aard en de duur van het dienstverband (vast en los voor bepaalde tijd/bepaald werk) en de aanvang der dienstbetrekking. Zij moeten tevens verwijzen naar deze cao.
3. Zij kunnen voorts bepalingen inhouden omtrent andere onderwerpen, waaromtrent partijen een regeling wensen. Van de getekende arbeidsovereenkomsten behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
4. Voor deeltijdwerkers zullen alle in de cao genoemde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid worden toegepast.
5. a. Bij een dienstverband, dat wordt aangegaan voor de duur van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar, kan een proeftijd worden overeengekomen van een maand.  
b. Alleen bij een eerste arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden afgesproken. In een tweede contract komt dus geen proeftijd meer voor.
6. Bepalingen in de schriftelijke arbeidsovereenkomsten, welke in strijd zijn met deze cao, zijn nietig.

### **Artikel 5**

#### **De Arbeidsverhouding**

Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden te verrichten, tenzij hij daartoe vooraf schriftelijk toestemming heeft verkregen van de werkgever. Deeltijdwerkers zal deze toestemming niet onthouden worden, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

### **Artikel 6**

#### **Dienstverbanden voor bepaalde tijd**

In afwijking van art. 7:668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 geldt voor de functie medewerker maaiwerkzaamheden een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur van ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die overeenkomsten.

### **Artikel 7**

#### **Einde dienstverband**

##### **1. Vaste werknemers**

- a. Bij de opzegging van een vast dienstverband dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
  - 1-5 jaar een maand
  - 6-10 jaar twee maanden
  - 11-15 jaar drie maanden
  - 16 jaar of langer vier maanden

Voor de werknemer die op 1-1-1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere termijn van opzegging gold dan volgens de wet, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Voor de opzegging van een vast dienstverband dient de werknemer een termijn van één maand in acht te nemen.

2. De dienstbetrekking van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, die zijn aangenomen voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege door het verstrijken van de tijd, door voltooiing van het werk of door overdracht aan een andere werkgever.
3. Bij ontstaan van nieuw werk worden ontslagenen in de gelegenheid gesteld bij voorrang te solliciteren.

#### 4. Militaire dienst

De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige of reservist is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

5. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever verplicht een ontslagbewijs (bevestiging ontslagbrief, of bewijs voor uitvoeringsinstantie) te verstrekken.

6. De dienstbetrekking van de werknemer eindigt zonder opzegging van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Artikel 8**

#### **Wet Flexibiliteit en Zekerheid**

Uitzonderingsbepaling ten aanzien van het ontstaan van een vast dienstverband ingevolge BW boek 7 titel 10 artikel 668a. In afwijking van BW boek 7 titel 10 artikel 668a wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die:

- a. volledig bestemd is voor scholing die de werknemer geniet te behoeve van zijn werkzaamheden bij de betreffende werkgever, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst;
- 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;
- 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 tien per jaar bedraagt; niet meegeteld bij de bepaling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Scholing en maximaal 10 dagen terugroepdagen gelden niet als een arbeidsovereenkomst volgens de wet Flexibiliteit en Zekerheid.

### **Artikel 9**

#### **WW-uitkering bij onwerkbaar weer**

##### 1. Waar gaat het om?

1. Onwerkbaar weer betekent dat niet of minder kan worden gewerkt door of als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht.
2. De werkgever beoordeelt of en zo ja, hoe lang het onwerkbaar weer is. Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
3. Vindt de werkgever dat het onwerkbaar weer is? Dan geeft hij de werknemer de opdracht zijn werk te beëindigen. Een zelfde opdracht geeft hij aan de door hem ingeschakelde onderaannemers, uitzendondernemingen en uitzendkrachten die op de desbetreffende bouwplaats soortgelijk werk doen, onder dezelfde weers- of veiligheidsomstandigheden.

##### 2. Als een werknemer ten gevolge van onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet kan verrichten, is ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten;
- c. de werknemer gehouden in te stemmen met aangepaste werktijden (zoals bij hitte), waarbij werknemer geen aanspraak kan maken op een onaangename uren toeslag.

##### 3. In afwijking van lid 2 sub a en artikel 7:628 lid 1 BW bestaat geen verplichting tot doorbetaling van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:

- a. vorst, ijzel, sneeuwval zoals nader bepaald in lid 4 sub a;
- b. overvloedige regenval zoals nader bepaald in lid 4 sub b;
- c. hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals nader bepaald in lid 4 sub c;

##### en:

- d. het volgende aantal wachtdagen is verstreken:
  - bij vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
  - bij overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar;
  - andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: twee werkdagen per kalenderjaar.

4. Voor het vaststellen van een norm onder sub a t/m c is bepalend de meting van het KNMI weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt

a. Vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart. Er is sprake van vorst als één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:

- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan  $-3^{\circ}$  Celsius;
- de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur  $-0,5^{\circ}$  Celsius of lager;
- de gemeten temperatuur is om 09.00 uur  $-1,5^{\circ}$  Celsius of lager;
- de vorst zit om 09.30 uur nog aan de grond;
- de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur  $-6,0^{\circ}$  Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst;

Er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.

b. Van overvloedige regenval is sprake als het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent. Deze informatie is te vinden op: [www.knmi.nl/kennis-en-datacentrum/uitleg/automatische-weerstations](http://www.knmi.nl/kennis-en-datacentrum/uitleg/automatische-weerstations).

c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:

- storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger;
- hitte:  $35^{\circ}$  Celsius of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur  $27^{\circ}$  Celsius of hoger; of: 3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur  $>18^{\circ}$  Celsius en dagtemperatuur  $>30^{\circ}$  Celsius;
- een lange periode van droogte waardoor gewassen niet of onvoldoende groeien dan wel niet of nauwelijks geoogst kunnen worden;
- wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook regelmatige regenval en/of stortbuiten waardoor het werkobject niet toegankelijk is of wanneer het werkobject wel toegankelijk is maar uit kwaliteitsoogpunt de opdrachtgever geen toestemming geeft het werkobject te betreden;
- de gevolgen van vorst of sneeuw het werken onmogelijk of onveilig maken;
- de opdrachtgever het werk heeft stilgelegd omwille van de veiligheid van de werknemers of omdat de kwaliteitsnormen niet gehaald kunnen worden wegens de weersomstandigheden.

5. Wanneer de werkgever op grond van lid 3 niet verplicht is om het feitelijk loon door te betalen, kan de werkgever in het kader van de Regeling onwerkbaar weer namens de werknemer een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Hierbij geldt dat:

- a. op een bij UWV gemelde dag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden mag laten uitvoeren of een derde voor de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer inzetten.
- b. de werkgever de WW-uitkering van de betrokken werknemer aanvult tot 100% van het feitelijk loon.
- c. als er geen sprake is van KNMI cijfers die het onwerkbaar weer onderbouwen de werkgever zelf documentatie/foto's bewaart om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk geen doorgang kon vinden.

6. Als de werkgever geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 2 van toepassing en is de werkgever gehouden om het feitelijk loon door te betalen.

7. Verplichtingen en verboden

1. De werkgever meldt iedere dag waarop als gevolg van vorst, ijzel, sneeuwval, overvloedige regenval of storm niet kan worden gewerkt bij UWV. Dit doet hij door middel van het daartoe door UWV beschikbaar gestelde formulier. De melding geldt voor de gehele dag.
2. De werkgever laat de werknemer weten dat hij die dag niet naar het werk hoeft te komen. Is de werknemer daar al? Dan stuurt de werkgever hem naar huis. Op een bij UWV gemelde dag mag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden laten uitvoeren.

8. Verschil van mening bij koud weer

- a. Werkt de werknemer bij koud weer in de buitenlucht? En wordt hij het met de werkgever niet eens over de vraag of het onwerkbaar weer is? Dan heeft de werknemer die bij zijn werk direct is

blootgesteld aan de buitenlucht, het recht om te stoppen met werken als ten minste een van de volgende twee situaties zich voordoet:

- de gevoelstemperatuur is  $-6^{\circ}$  Celsius of lager (het hoeft niet per se te vriezen) en/of
  - het vriest en één of meer van de volgende omstandigheden doet zich voor:
  - de werkgever heeft geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking gesteld;
  - de rijwegen of looppaden op de werkplek zijn niet begaanbaar;
  - er ligt een laag sneeuw op de werkplek die niet met eenvoudige middelen kan worden verwijderd.
- b. Als om 9.30 uur ten minste één van beide situaties zich nog steeds voordoet, mag de werknemer de werkplek verlaten. Of dit het geval is, wordt bepaald door de meting van 9.00 uur door het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de werkplek. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is te vinden op de website van het KNMI.

#### **Artikel 10**

##### **Vervallen**

*(Overbruggingsregeling dienstverbanden voor onbepaalde tijd met overbrugging)*

### Hoofdstuk III

#### **Arbeidsduur, arbeidstijd en roostervrije dagen**

#### **Artikel 11**

##### **Aanvang en einde van de arbeidstijd**

1. De arbeidstijd begint en eindigt op het bedrijf of op de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.
2. De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 12) dienen als regel te liggen tussen 7.00 uur en 17.00 uur, met een schafttijd van maximaal 1 uur per dag.

#### **Artikel 12**

##### **Normale arbeidstijden**

1. Onder arbeidstijd wordt in dit artikel verstaan de tijd, gedurende welke de werknemer voor het verrichten van arbeid ter beschikking van de werkgever staat, met uitzondering van de schafttijden.
2. a. De arbeidstijd bedraagt 8 uur per dag.  
b. De arbeidstijden liggen tussen 7.00 uur en 17.00 uur. In de winter geldt een verschuiving van een half uur. In overleg kunnen werkploegen andere begin- en eindtijden hanteren. Per dag geldt een schafttijd van 1 uur, verdeeld over twee pauzes van 1 kwartier en een pauze van een half uur. Voor aanvang van de werkdag en na het einde van de werkdag wordt uitgegaan van een reistijd van maximaal 1 uur. Totaal is dus maximaal 2 uur reistijd per dag in de lonen verdisconteerd.
3. Wanneer er in een week minder dan 40 uur kan worden gewerkt, ontvangt de werknemer desondanks zijn salaris gebaseerd op 40 uur. De uren die te weinig zijn gewerkt, worden niet op een ander moment ingehaald. Dus geen verrekening van te weinig gewerkte uren.
4. Bij werkzaamheden die in continuïteit worden uitgevoerd, zal de werkgever per 24 uur een drieploegendienst instellen.
5. Voor de nachtdiensten geldt dat:
  - als er na 24.00 uur nog wordt gewerkt, het een dienst wordt van 8 uur;
  - als er meer dan 6 uur wordt gewerkt, het een dienst wordt van 8 uur;
  - als er minder dan 6 uur wordt gewerkt, de te kort gewerkte uren in dezelfde week moeten worden ingehaald.

#### **Artikel 13**

##### **Reistijd**

Indien voor het bereiken van het werk over lange afstand gereisd moet worden, blijven de eerste 10 reizen per week buiten beschouwing, omdat die tot een maximum van 10 uren per week al in de lonen zijn verwerkt. De reizen boven deze 10 uren per week worden uitbetaald als reizen.

De reizen berekening vindt plaats op basis van gereden kilometers. Voor de vrachtwagenchauffeur zal een gemiddelde van 50 km per uur worden aangehouden voor het vaststellen van de reizen.



Voor de chauffeurs van busjes t/m functiegroep II zal een gemiddelde van 65 km per uur worden aangehouden voor het vaststellen van de reizen.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

#### **Artikel 14**

##### **Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen en roostervrije dagen**

1. Op zaterdagen en zondagen wordt geen arbeid verricht. Evenmin wordt arbeid verricht op:
  - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen (Nieuwjaar, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag);
  - b. de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;
  - c. ten aanzien van de Protestants-Christelijke werknemers, Goede Vrijdag en Bid- en Dankdagen; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren, zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld;
  - d. ten aanzien van 1 mei; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld;
  - e. de voor werknemers die de Islamitische godsdienst belijden, op de dag na de ramadan; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld.
  - f. De 5e mei, indien deze dag als nationale feestdag wordt gevierd en indien de werknemers bij Van Kessel die onder de Bouw-UTA cao vallen op grond van afspraken in de Bouw UTA cao, op 5 mei recht hebben op een vrije dag, zal dit ook gelden voor werknemers van Van Kessel die werkzaam zijn onder de cao Van Kessel.
2. Over de in lid 1 a en b genoemde feest- en gedenkdagen, is de werkgever verplicht het loon aan de vaste werknemers uit te betalen, voor zover deze dagen niet op zaterdag of zondag vallen. Deze verplichting geldt niet voor de in lid a en b genoemde feest- en gedenkdagen ten aanzien van vaste deeltijdwerkers als bedoeld in artikel 1 lid 3 sub b.
3. Roostervrije dagen
  - a. De werknemers hebben recht op 16 roostervrije dagen per kalenderjaar. 14 roostervrije dagen worden vastgelegd in overleg met de OR. De overige 2 roostervrije dagen kunnen door de werknemer individueel vastgelegd worden. Werknemers met een deeltijddienstverband krijgen deze roostervrije dagen naar evenredigheid.
  - b. Mocht om wat voor dringende redenen, vanwege werkgeverszijde, een roostervrije dag niet worden opgenomen, dan dient in overleg de betrokkene binnen 4 weken in de gelegenheid te worden gesteld deze dag alsnog op te nemen.
  - c. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een werknemer meer dan wel minder rechten op roostervrije dagen heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen in deze cao toekomen, wordt het eventueel teveel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het voor deze dagen geldende loon.
4. Vastgestelde roostervrije dagen vervallen bij arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 15**

##### **Overschrijding van de arbeidstijd**

1. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever, na gepleegd overleg met het personeel, noodzakelijk maken, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 12 vastgestelde arbeidstijden. Arbeid op zaterdag en zondag wordt alleen dan verricht indien de werkzaamheden dringend noodzakelijk zijn. Hetzelfde geldt voor het verrichten van avond- en nachtarbeid.
2. De krachtens lid 1 gewerkte uren worden als overuren beschouwd en betaald op de voet van het bepaalde in artikel 21.
3. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
4. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch de werknemer is verplicht overwerk te verrichten indien de werkgever zulks in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk acht. De werkgever dient, indien de werknemer overwerk moet te verrichten, hem dit tijdig mede te delen. Moet overwerk worden verricht over een tijdvak van enige duur, dan dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de OR.
5. a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit verlangen wordt er overgewerkt tot een maximum van 50 uur

per jaar. Daarboven zijn de overuren vrijwillig.

- b. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.
6. Indien er instemming is van de OR en de werknemer mag de genoemde 55 uur per week, rekening houdend met de maximale grenzen, worden opgerekt met maximaal 20 uur per 4 weken overwerk tot een maximum van 100 uur per jaar. Bij nachtwerk is na schriftelijke overeenstemming met de OR en de werknemer een maximum van 40 nachten per 16 weken. Er zal maximaal 7 aaneengesloten diensten worden gewerkt. Dit extra over- of nachtwerk is alleen mogelijk voor bestekken waarin avond-, nacht- of weekendwerk is voorgeschreven.
7. Voor chauffeurs werkzaam bij Van Kessel mag de periode van maximaal 16 weken waarin gemiddeld 48 uur gewerkt mag worden, worden uitgebreid tot een periode van 26 weken.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

#### **Artikel 16**

##### **Verschoven arbeidstijden**

1. Indien zulks door de opdrachtgever in besteksbepalingen wordt geëist kan de arbeidstijd worden verschoven, in redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming.
2. Verschoven arbeidstijden dienen tot het hoogst noodzakelijk beperkt te worden. In beginsel zal een werknemer van 55 jaar of ouder per jaar niet meer dan 30 weken per kalenderjaar in verschoven arbeidstijden werken.
3. Indien in het kader van verschoven arbeidstijden de feitelijke arbeidsduur minder bedraagt dan 40 uur per week, wordt de arbeidsduur geacht 40 uur te zijn geweest.
4. Indien in een week alle diensten van een werknemer na 20.00 uur aanvangen, mag de arbeidsduur van 40 uur over vier diensten worden verdeeld.

#### **Artikel 17**

##### **Seniorenregeling**

###### Regeling 1

Huidige deelnemers van de voormalige 57+ regeling en de medewerkers die gebruik (kunnen) maken van de overgangsregeling en vóór 1-1-2022 in dienst waren, blijft de voormalige 57+ regeling in stand. Met als enige aanvulling dat bij deelname aan de ZWR van VolkerWessels (zolang deze bestaat) er (3 jaar x 19 dagen) 57 dagen komen te vervallen, indien deze niet al zijn opgenomen.

Wanneer de werknemer gebruik wil maken van de seniorenregeling om een werkweek van 4 dagen met behoud van 100% salaris te realiseren, dan betekent dit:

- Dat de werknemer deel kan nemen vanaf 7 jaar voor AOW leeftijd
- Dat de medewerker die op 01-01-2003, 50 jaar of ouder is heeft recht op 140 werkgeversdagen, met een maximum van 28 dagen per kalenderjaar.
- Dat de medewerker die op 01-01-2003 jonger is dan 50 jaar heeft recht op 135 werkgeversdagen met een maximum van 27 werkgeversdagen per kalenderjaar.
- Dat iedere medewerker die na 01-01-2003 in dienst is gekomen valt onder de categorie jonger dan 50 jaar.

De koopdagen kunnen worden voldaan door het inleveren van snipperdagen, het alsnog werken op deze dagen, dan wel het opnemen van onbetaald verlof, één en ander naar keuze van de medewerker.

Toestemming aan de regeling is functioneel afhankelijk voor de functies vanaf bedrijfsleider en vergelijkbaar met de daarvoor vastgestelde ORBA-waardering. Deelname alleen via P&O én leidinggevende.

De gemaakte afspraken met de medewerker worden vastgelegd.

###### **Overgangsregeling:**

- Medewerkers die reeds deelnemen aan de voormalig 57+ regeling kunnen hier gebruik van blijven maken;
- Medewerkers die in 2021, 2022, 2023 de leeftijd van 57 jaar bereiken, kunnen gebruik maken van de overgangsregeling; d.w.z. dat deze groep medewerkers nog kan instromen met de leeftijd van 57 jaar in de voormalige 57+ regeling.

## Regeling 2

Voor nieuwe deelnemers die in 2023, 57 jaar worden, maar ná 1-1-2022 in dienst zijn gekomen, geldt regeling 3.

## Regeling 3

Vanaf 1-1-2024 aangepaste seniorenregeling

Tekst Regeling:

Wanneer de medewerker gebruik wil maken van de seniorenregeling om een werkweek van 4 dagen met behoud van 100% salaris te realiseren, dan betekent dit:

- Dat de medewerker deel kan nemen vanaf 7 jaar voorafgaand aan AOW datum
- Er is in totaal recht op 135 werkgeversdagen
- Toekenning van jaarlijks maximaal 19 werkgeversdagen bij deelname, maximale opname 1 dag in de week
- Indien de jaarlijks toegekende dagen niet zijn opgenomen, komen deze aan het einde van het kalenderjaar te vervallen
- De kooldagen kunnen worden voldaan door het inleveren van snipperdagen, het alsnog werken op deze dagen, dan wel het opnemen van onbetaald verlof, één en ander naar keuze van de medewerker.
- Deelname vanaf minimaal 5 jaar in dienst.

Deelname alleen via HRM én leidinggevende. De gemaakte afspraken met de medewerker worden vastgelegd.

## Hoofdstuk IV

### Loonbepalingen

#### **Artikel 18**

##### **CAO loon**

1. De werknemers worden naar functie onderscheiden. Een lijst van functies en de daarbij behorende werkzaamheden is als bijlage 1 aan deze cao toegevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welke functie hij is ingedeeld.
2. Het loon, dat de werknemer toekomt, naar gelang van leeftijd en functie, staat vermeld in de loontabel, welke als bijlage 2 aan deze cao is toegevoegd en welke geacht wordt daarvan deel uit te maken. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een hoger loon doordat hij in een hogere leeftijdsklasse valt, wordt de verhoging hem toegekend met ingang van de betalingsperiode waarin zijn verjaardag valt.
3. Aan werknemers met een onvolledige werkweek wordt het loon naar evenredigheid vastgesteld.
4. In de loop van deze cao-periode vinden de volgende initiële loonsverhogingen plaats:
  - Per periode 3 2024 (26 februari 2024) 4,5 % + 50 EUR bruto per periode (obv fulltime dienstverband)
  - Per periode 7 2024 (17 juni 2024) 2%

#### **Artikel 19**

##### **Vergoeding loonderving wegens beroepsonderwijs**

1. De werkgever is verplicht de jeugdige werknemer c.q. leerling, jonger dan 20 jaar, op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende vast overeengekomen loon door te betalen gedurende maximaal één dag per week, wanneer deze beroepsonderwijs volgt dat gedurende de normale arbeidstijd wordt gegeven, mits dit geacht kan worden van betekenis te zijn voor de in het bedrijf te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de leerling vrij te geven en het voor hem geldende vast overeengekomen loon door te betalen, wanneer hij vakonderwijs volgt dat verplicht is in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en dat gedurende de normale arbeidstijd wordt gegeven. Bij het met goed gevolg doorlopen van de opleiding zal werkgever aan de betreffende werknemer een vergoeding geven van EUR 364,90 (per 26 februari 2024) en EUR 372,20 (per 17 juni 2024)

3. Indien een werknemer in het kader van BBL een excursie bijwoont of examens aflegt, zal de werkgever de verzuimde werktijd doorbetalen tot maximaal twee dagen per jaar.

### **Artikel 20**

#### **Mindervalide werknemers**

Een werknemer met een arbeidsbeperking heeft recht op het loon dat normaliter betaald wordt voor de verrichte werkzaamheden, tenzij een bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of de werkgever een lager loon heeft vastgesteld.

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het Wettelijk Minimum Loon te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben. Bijv. Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en de: doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015.

De loonschaal is als volgt vastgesteld en zal toegevoegd worden in bijlage 2 van de CAO Gebr. Van Kessel

		01 januari 2024
WML		13,27 br/uur
1-2 jr werkzaam	110%	14,60 br/uur
2-3 jr werkzaam	120%	15,92 br/uur
3-4 jr werkzaam	130%	17,25 br/uur
4-5 jr werkzaam	140%	18,58 br/uur
> 5 jaar	150%	19,91 br/uur

### **Artikel 21**

#### **Overwerk en overwerktoeslagen**

- De volgende vergoedingen worden op basis van het vast overeengekomen loon voor overwerk uitbetaald:
  - 200 procent voor uren op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen;
  - 150 procent voor uren op zaterdagen, alsmede voor avonden nachtarbeid tussen 20.00 en 6.00 uur;
  - 130 procent op de overige dagen van de week met inachtneming van het onder b. gestelde over aansluitende nachtarbeid;
  - op feest- en gedenkdagen, die niet op zondag vallen, 150 procent
  - voor nachtarbeid die aanvangt tussen 20.00 en 24.00 uur 's-avonds wordt gedurende deze volledige arbeidstijd 150% uitbetaald.Overwerk zal slechts incidenteel plaatsvinden. Structureel overwerk zal worden voorkomen.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

### **Artikel 22**

#### **Diplomatoeslagen**

- Het bezit van de volgende diploma's, indien dit voor de onderneming waarin de betrokkene werkt van waarde is, geeft de werknemer recht op de hieronder genoemde toeslagen per week:
  - voor het diploma lassen met een cursusduur van circa 100 uur bruto EUR 5,98 bruto per week per periode 3, EUR 6,10 bruto per week per periode 7
  - voor het BOVAG-monteursdiploma 1e monteur bruto EUR 8,62 per week per 26 februari 2024 en EUR 8,79 per week per 17 juni 2024.
  - voor het BOVAG-monteursdiploma 2e monteur bruto EUR 5,55 per week per 26 februari 2024 en EUR 5,66 per week per 17 juni 2024.
  - voor het monteursdiploma SMECOMA bruto EUR 8,21 per week per 26 februari 2024 en EUR 8,37 per week per 17 juni 2024.
- Cumulatie van de diplomatoeslagen b, c en d is niet toegestaan.
- De werkgever legt in de individuele arbeidsovereenkomst vast, wat de relatie tussen het "boven cao-loon" en de diplomavergoedingen is.

Het hele systeem van diplomatoeslagen wordt bij de functiewaardering en beloning betrokken.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

### **Artikel 23**

#### **EHBO-toeslag/BHV toeslag**

1. Deze toeslag is alleen van toepassing voor zover men een kopie van het diploma overhandigt en ook de herhalingscursussen volgt en hiervan het bewijs overhandigt. Zonder bewijs van herhaling komt de vergoeding te vervallen.
  - a. Aan werknemers met een EHBO-diploma zal een toeslag worden betaald per 31 januari 2023 EUR 2,18 bruto per week.
  - b. Indien de kosten verbonden aan het volgen van een EHBO-cursus (onder andere inschrijfgeld, cursusgeld, examengeld, boekengeld, herhalingscursussen) voor rekening zijn van de werkgever, vervalt het recht op de in lid a genoemde toeslag.

Indien de medewerker extern een BHV diploma heeft behaald, dan betaalt Van Kessel de kosten aan de medewerker terug.

### **Artikel 24**

#### **Prestatietoeslag**

1. De werkgever kan boven het voor de werknemer onder de functiegroep II geldende uurloon een prestatietoeslag toekennen. Deze prestatietoeslag is onderdeel van het vast overeengekomen loon.
2. De individueel toe te kennen prestatietoeslag zal voor alle werknemers uit functiegroep II, uitgezonderd de werknemers werkzaam onder loongroep II-0 en II-1, minimaal 3% bedragen.
3. In de arbeidsovereenkomst zal de overeengekomen prestatietoeslag worden vermeld.  
Iedere wijziging in de hoogte van de toeslag wordt schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

### **Artikel 25**

#### **Waarderingstoeslag**

De werkgever kan aan de werknemer, die uit hoofde van diens verantwoordelijkheid, ervaring of kennis, naar het oordeel van de werkgever van bijzondere waarde is voor de betrokken onderneming, een waarderingstoeslag toekennen van ten hoogste 6 procent van zijn CAOloon.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

### **Artikel 26**

#### **Toeslag verschoven arbeidstijden**

1. Wanneer een gedeelte van de normale arbeidsduur per week wordt verricht voor 7.00 uur dan wel na 20.00 uur doch de normale arbeidsduur wordt niet overschreden, dient uitsluitend over deze uren het vast overeengekomen uurloon te worden verhoogd met de toeslag verschoven arbeidstijden.
2. Het uurloon van de in het kader van de verschoven arbeidstijden gewerkte uren dient verhoogd te worden met de in dit artikel vermelde toeslagen. De toeslag verschoven arbeidstijden bedraagt 30%. In afwijking hiervan bedraagt de toeslag voor arbeid tussen vrijdag 20.00 uur en vrijdag 24.00 uur 50%. Van zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 20.00 uur 50%, van zaterdag 20.00 uur tot zaterdag 24.00 uur 75%, van zondag 00.00 tot zondag 24.00 uur 100% en voor arbeid tussen maandag 00.00 tot 07.00 75%, alsmede voor arbeid op feestdagen 100%.
3. Indien gedurende een week uitsluitend wordt gewerkt in verschoven arbeidstijden en minder uren dan normaal gewerkt kan worden, wordt voor de ontbrekende uren het vast overeengekomen loon uitbetaald.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers met een vast periodesalaris.

### **Artikel 27**

#### **Toeslag voor spuitwerkzaamheden en asfaltfreen**

De werkgever zal aan de werknemer de volgende toeslag verstrekken:

- a. voor sproeien, spuiten, vernevelen en verstuiven, bruto EUR 1,80 per uur (26 februari 2024) en bruto EUR 1,84 (17 juni 2024). Deze vergoeding geldt alleen bij toepassing van gewasbeschermingsmiddelen;
- b. idem met bijzonder giftige stoffen bruto EUR 1,59 per uur (26 februari 2024) en bruto EUR 1,63 (17 juni 2024)
- c. De toeslag voor asfaltfreen wordt uniform op bruto EUR 9,13 (26 februari 2024) en bruto EUR 9,31 (17 juni 2024) gebracht voor zowel de dag- als de nachtdienst. Deze regeling geldt voor nieuwe werknemers.

Werknemers in dienst voor 1 januari 1999 ontvangen EUR 12,18 (26 februari 2024) en EUR 12,42 (17 juni 2024) voor zowel de dag als de nacht.

### **Artikel 28**

#### **Arbeid buiten de woonplaats**

1. De werknemer ontvangt in het geval hij op eigen gelegenheid meer dan 5 km gemotoriseerd reist een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming en terug (woon/werkverkeer), minimaal ter hoogte van het maximale toelaatbare bedrag volgens de fiscale regelgeving.

Bij vrijwillige verhuizing verder van de onderneming ontstaat geen recht op een hogere reiskostenvergoeding.

1. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever met een eigen vervoermiddel naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd reist, niet zijnde de vaste standplaats van de werknemer, heeft de werknemer recht op een kilometervergoeding van EUR 0,32 (met inachtneming van fiscale bepalingen).

2. Bij een afstand van meer dan 5 km als onder lid 1 genoemd, zal aan de werknemer een vergoeding worden verstrekt van € 0,14 per afgelegde kilometer, uitsluitend bij gebruik van een eigen bromfiets, met inachtneming van de voorgeschreven fiscale bepalingen.

De medewerker is verplicht zorg te dragen voor een adequate WA+casco verzekering. De vergoeding strekt mede ter tegemoetkoming van de kosten van de verzekering voor schade van de medewerker zelf en voor de verzekering van schade aan de auto. Van Kessel is als werkgever dan ook niet aansprakelijk voor de financiële gevolgen van verkeersongevallen ook al doen deze zich voor "tijdens de uitoefening van de werkzaamheden".

### **Artikel 29**

#### **Werkkleding en kledingvergoeding**

De werkgever zal aan werknemers die met chemische en spuitmiddelen moeten werken, deugdelijke beschermings- cq. beschuttingsmiddelen ter beschikking stellen en er zorg voor dragen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.

De werkgever zal aan alle werknemers die daarvoor in aanmerking komen een deugdelijk pakket aan persoonlijke beschermingsmiddelen, afhankelijk van de functie, verstrekken.

Een werkkledingpakket wordt door de werkgever verstrekt. Indien er iets van dit pakket vervangen moet worden, zal de werknemer tegen inlevering van het oude exemplaar, nieuwe ontvangen.

De werknemer is verplicht bovengenoemde beschermingsmiddelen te gebruiken, zorgvuldig te beheren en dient de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.

### **Artikel 30**

#### **Huisvestingsvergoeding**

Indien het de werknemer niet mogelijk is vanwege de afstand elke avond naar zijn woning terug te keren, zal de werkgever hem trachten te huisvesten. Deze huisvesting zal in overleg tussen werkgever en de betreffende werknemer geschieden. De werknemer ontvangt voor dit feit in ieder geval een vergoeding van EUR 50,00 bruto per nacht.

Genoemde vergoedingen zijn netto binnen de fiscaal toelaatbare grenzen.

1. Kosten van voeding en huisvesting komen volgens de interne regeling voor rekening van de werkgever. Regeling is op te vragen bij afdeling HRM.

of:

2. De werknemer regelt zelf zijn huisvesting en voeding en ontvangt hiervoor een netto vergoeding van EUR 61,25 per nacht. De werknemer levert zo veel mogelijk zijn onkostenbonnen in teneinde de netto vergoeding te bepalen. Het restant bedrag wordt gebruteerd.

Deze vergoedingen gelden voor zowel werkzaamheden in binnen- en buitenland.

### **Artikel 31**

#### **Huisvestingsvergoeding bij werkzaamheden in het buitenland**

Vervallen. Zie artikel 30.

### **Artikel 32**

#### **Verlof en reisvergoeding**

1. De werknemer als bedoeld in artikel 30 zal in de gelegenheid worden gesteld zich eens per week naar zijn woonplaats te begeven van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot maandagmorgen per eerste reisgelegenheid.
2. De werkgever neemt de uit dit verlof voortvloeiende reiskosten voor zijn rekening (tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse).

## Hoofdstuk V

### Bepalingen van sociale aard

#### **Artikel 33**

##### **Jubileumuitkering**

Aan de werknemer die 25 jaar in dienst is bij de werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandsalaris op basis van vast overeengekomen loon. De uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de fiscale wetgeving.

Aan de werknemer die 40 jaar in dienst is bij de werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal anderhalf bruto maandsalaris op basis van vast overeengekomen loon. De uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de fiscale wetgeving.

#### **Artikel 34**

##### **Spaarregeling**

Vervallen

#### **Artikel 35**

##### **Kort verzuim**

1. De werkgever is verplicht de werknemer op zijn verzoek vrij te geven en het overeengekomen loon door te betalen in de navolgende gevallen.
  1. Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) c.q. levenspartner of eigen inwonend kind of inwonende ouder, schoonouder en grootouder, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
  2. (A) Gedurende twee werkdagen:
    - a. bij het huwelijk van de werknemer;(B) Gedurende één dag:
    - a. bij het huwelijk van een eigen of pleegkind broer of zus van de werknemer of diens echtgenote c.q. levenspartner, voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
    - b. bij 25- of 40-jarige huwelijksfeest van de werknemer;
    - c. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouder en schoonouder van de werknemer, voor zover de viering wordt bijgewoond en tijdens werktijd plaatsvindt;
    - d. bij het overlijden van een uitwonend eigen of pleegkind, van kleinkind, aangehuwd kind, ouder, schoonouder, broer of zus, grootouder en aangehuwde broer of zus, mits de uitvaart wordt bijgewoond.
  3. Ingeval van noodzakelijke medische verzorging, gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden. Maximaal 15 uren per kalenderjaar (uitgezonderd specialistenbezoek in het ziekenhuis). Indien de werkgever dit verlangt, dient de werknemer het bezoek schriftelijk aan te tonen.
  4. Ingeval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen gedurende de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste één dag, voor zover deze verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen.
2. De bepalingen in dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij BW boek 7 titel 10 artikel 629b.
3. De werkgever is verplicht de werknemers op diens verzoek, zonder behoud van loon, vrij te geven voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie (bijvoorbeeld bondsraad, landelijke vakgroep, cao-commissie en vakgroepsbestuur).
4. Indien de in dit artikel omschreven dagen samenvallen met een vastgestelde roostervrije-, feest- of gedenkdag en er voor voorgenoemde dagen steeds recht op behoud van loon bestaat, komen de in dit artikel genoemde rechten te vervallen.
5. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner, waaronder wordt verstaan degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
6. - met huwelijk wordt in dit artikel gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap
7. Onder huwelijk wordt verstaan "kerkelijk" dan wel burgerlijk huwelijk" dit naar keuze van de werknemer.
8. Voor zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof, zorgverlof (kort/lang) en calamiteitenverlof wordt verwezen naar artikel 43.



## **Artikel 36**

### **Loon over vakantiedagen**

De werkgever is verplicht aan werknemers, over de vakantiedagen waarop deze recht hebben, het voor hen geldende vast overeengekomen loon door te betalen.

## **Artikel 37**

### **Vakantiedagen**

1. De werknemers, ten aanzien van wie gedurende het gehele vakantiejaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het vakantiejaar recht op:
  - a. 25 vakantiedagen, indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, met dien verstande dat van deze vakantiedagen 15 werkdagen aaneengesloten zullen worden genoten; het tijdstip van de aaneengesloten vakantie zal in overleg met de OR worden vastgesteld;
  - b. 29 vakantiedagen, waaronder 15 aaneengesloten werkdagen, indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 14 onder c., d. en e. in mindering gebracht.
2. Werknemers met een langdurig dienstverband hebben recht op de volgende extra roostervrije dagen die door de werknemers dienen te worden opgenomen in het jaar waarin het verlofrecht is opgebouwd, anders komt het verlofrecht aan het einde van het jaar te vervallen.
  - a. Bij een dienstverband van 10 jaar 1 extra roostervrije dag  
Bij een dienstverband van 15 jaar 2 extra roostervrije dagen  
Bij een dienstverband van 20 jaar 3 extra roostervrije dagen  
Bij een dienstverband van 25 jaar 4 extra roostervrije dagen  
Bij een dienstverband van 30 jaar 5 extra roostervrije dagen  
Bij een dienstverband van 35 jaar 6 extra roostervrije dagen  
Bij een dienstverband van 40 jaar 7 extra roostervrije dagen
  - b. Indien een werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt en minimaal 5 jaar in dienst is, heeft hij, indien hij op grond van lid 2.a. van dit artikel recht heeft op minder dan 6 extra roostervrije dagen, recht op 6 extra roostervrije dagen. De werknemer die in 2023 obv zijn leeftijd al recht had op extra roostervrije dagen, behoudt deze rechten.
  - c. Werknemers met een dienstverband van 30 jaar en de leeftijd van 55 jaar en ouder, hebben recht op 8 extra roostervrije dagen. De werknemer die in 2023 obv zijn dienstverband en zijn leeftijd al recht had op extra roostervrije dagen, behoudt deze rechten.  
De dagen genoemd onder a. en c. van dit lid zijn niet cumulatief.
3. De werkgever kan, gedurende de contractperiode in overleg met de OR voor maximaal 4 brugdagen, verplichte snipperdagen vaststellen.
4. Snipperdagen moeten tenminste 1 week van tevoren aangevraagd worden, tenzij dit door dringende omstandigheden, te beoordelen door de werkgever, niet mogelijk is.
5. De werknemer is gerechtigd om maximaal 10 bovenwettelijke dagen per jaar in te zetten voor (met de OR ) vastgestelde doeleinden.

## **Artikel 38**

### **Vakantietoelage**

1. a. De werknemers die een weekloon c.q. 4-wekenloon genieten, hebben aanspraak op een vakantietoelage, welke gelijk is aan  $8 \frac{1}{3} \%$  van het vast overeengekomen brutoloon per jaar.  
*Loon is het verdiende vaste overeengekomen bruto loon per 4-weken, in periode 4 van enig jaar.*
  - b. Boven de ingevolge lid 1.a. van dit artikel berekende vakantietoelage, of boven de minimum vakantietoelage, of boven de minimum vakantietoelage als genoemd in artikel 38 lid 2, wordt aan werknemers een toeslag verstrekt van bruto EUR 109,=. Indien een werknemer in het vakantiejaar minder dan 13 perioden heeft gewerkt, heeft hij per maand recht op  $\frac{1}{13}$  deel van deze toeslag. Dit geldt voor medewerkers in dienst op 27-03-2006.
2. De minimum vakantietoelage wordt op niveau van groep 2 gebracht. Werknemers in groep 1 en groep 2 ontvangen dus een gelijk bedrag aan vakantietoelage. Minimum toeslagen gelden niet voor groep 0.

### **Artikel 39**

#### **Vakantierechten bij het bestaan van een dienstverband voor een gedeelte van het kalenderjaar**

Werknemers ten aanzien van wie slechts gedurende een gedeelte van het jaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben recht op een deel van de in artikelen 36 tot en met 38 omschreven vakantierechten en wel evenredig aan hun diensttijd over dat kalenderjaar.

### **Artikel 40**

#### **Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval, militaire dienst, verzuim zonder loonbetaling**

In afwijking van het in artikel BW boek 7 titel 10 artikel 634 bepaalde geldt het volgende:

1. Als de werknemer ziek is, bouwt hij alleen de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7 titel 10 artikel 634 BW
2. De werknemers behouden aanspraak op vakantiedagen over perioden waarop geen recht op loon bestaat:
  - a. omdat met toestemming van de werkgever onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan bijeenkomsten van de vakorganisatie waarvan betrokkene lid is, alsmede voor deelname aan in artikel 55 bedoelde bijeenkomsten;
  - b. omdat de werknemer tijdens het dienstverband onvrijwillig werkloos is;
  - c. omdat onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan vergaderingen van politieke en/of PBO-organen waarvan betrokkene lid is,
  - d. omdat een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling,
  - e. omdat een jeugdige werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderwijs waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

### **Artikel 41**

#### **Afrekening vakantierechten werknemers bij beëindiging der dienstbetrekking**

1. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze cao toekomen, wordt het eventueel teveel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.
2. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie blijkt en van het verlof zonder behoud van loon, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

### **Artikel 42**

#### **Onbetaald verlof**

1. Indien de bedrijfsomstandigheden het toelaten kan de werknemer, na overleg met de werkgever, onbetaald verlof opnemen.
2. Onbetaalde verlofdagen moeten tenminste één week van tevoren worden aangevraagd, tenzij dit door dringende omstandigheden niet mogelijk is.

### **Artikel 43**

#### **Wet arbeid en zorg**

Deze wet is onderdeel van een arbeid- en zorgbeleid van de overheid gericht op het scheppen van voorwaarden die het mannen en vrouwen mogelijk maakt om, passend bij hun situatie, werken en zorgen te combineren, zoals opgenomen in bijlage 11 Wet Arbeid en Zorg.

### **Artikel 43a**

#### **Mantelzorg**

Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- Een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken
- De omvang van de mantelzorgtaken in uren per week/dag
- Hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden

Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook overuren daarvoor inzetten.

## **Artikel 44** <sup>(1)</sup>

### **Regeling inzake ziekte en ongeval**

#### **Algemene bepalingen** <sup>(1)</sup>

1. Onder vast overeengekomen loon wordt in artikel 48 verstaan het voor de betrokken werknemer geldende loon met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.
2. De werknemer, die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet en de Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA) opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in artikel 48 van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

<sup>(1)</sup> zie bijlage 9 voor de tekst van BW boek 7 titel 10 artikel 629.

## **Artikel 45**

### **Arbeidsongeschiktheid als gevolg van werken voor derden zonder toestemming.**

De werknemer die zonder toestemming van de werkgever werkzaamheden verricht ten behoeve van derden – hetgeen op grond van bovenstaande verboden is – en als gevolg hiervan arbeidsongeschikt raakt, heeft voor de duur van de eerste drie maanden van deze arbeidsongeschiktheid geen recht op aanvulling van hetgeen hem op grond van BW Boek 7 titel 10 artikel 629 toekomt tot zijn vast overeengekomen loon. (de juridische bewijslast ligt bij de werkgever)

## **Artikel 46**

### **Medewerking bij het verhalen van schadevergoeding op derden**

Indien en voor zover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, moet de betrokken medewerker zijn volledige medewerking verlenen om de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. BW boek 6 titel 1 artikel 107 is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 47**

### **Ziekmelding en controlevoorschriften**

De procedure inzake ziekmeldingen en controlevoorschriften wordt in overleg met de OR in het ziekteverzuimprotocol opgenomen.

## **Artikel 48**

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

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de ZW is de werkgever verplicht:
  - a. Over de periode van 26 weken bedoeld in BW boek 7 titel 10 artikel 629 lid 1 en 6, het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken door te betalen.  
Over de periode van de 27<sup>e</sup> tot en met de 52<sup>e</sup> week bedoeld in BW boek 7 titel 10 artikel 629 lid 1 en 6, 90% van het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, door te betalen.  
Over de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week bedoeld in BW boek 7 titel 10 artikel 629 lid 1 en 6, 75% van het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken, door te betalen.  
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.
  - b. geclausuleerde inkomensaanvulling 53<sup>e</sup> t/m 104<sup>e</sup> ziekteweek
    - 1) Bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte wordt, voor zover en zolang de werknemer ongeschikt is en blijft tot het verrichten van zijn arbeid, naast de in artikel 1 bedoelde aanvullende uitkering, aan de werknemer met ingang van de 53<sup>e</sup> week van arbeidsongeschiktheid een aanvullende uitkering verstrekt ter hoogte van 10% van het loon als bedoeld in artikel 1.
    - 2) Er kan uitsluitend aanspraak bestaan op de uitkering als bedoeld in het eerste lid, tijdens de duur van een dienstverband en indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP.

- 3) Geen uitkering als bedoeld in het eerste lid, wordt verstrekt nadat een tijdvak van 104 weken van ongeschiktheid tot werken is verstreken, te rekenen vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken. Voor het bepalen van dit tijdvak worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
2. indien en zodra de Ziektebewaaring via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
  3. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf vermelde voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.  
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen. Zie ziekteverzuimbeheersingsplan.
  4. De werkgever heeft op grond van BW boek 6 titel 1 artikel 107a een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
  5. De werkgever is verplicht over de onder 1a genoemde loonbetaling tijdens ziekte de pensioenpremie aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw door te betalen.
  6. Met betrekking tot de verplichting tot loondoorbetaling in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van betaald werk voor derden, zie artikel 45.
  7. Met betrekking tot vakantierechten in geval van ziekte, zie artikel 40.

#### **Artikel 49**

##### **WIA**

##### **1. WIA/arbeitsongeschiktheid**

Voor medewerkers met een arbeidsongeschiktheid <35% zal gedurende het 3<sup>e</sup> t/m het 5<sup>e</sup> jaar na de eerste ziektedag op grond van hun arbeidshandicap geen ontslag worden aangevraagd, tenzij alle binnen het bedrijf aanwezige mogelijkheden tot herplaatsing, detachering en outplacement zijn uitgeput. Indien de arbeidsgehandicapte zelf geen volledige medewerking verleent aan zijn re-integratie vervalt de verplichting.

Bij het aanvaarden van een passende functie binnen Van Kessel zal de nieuwe loonwaarde worden aangevuld tot 100% van de oude loonwaarde met een maximum aanvulling van 25%.

#### **Artikel 50**

##### **WGA hiaatverzekering**

Er is een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten voor alle werknemers, waarbij werkgever deze kosten volledig draagt.

#### **Artikel 51**

##### **Arbeitsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)**

1. Werknemers worden, volgens de volgende staffel, door de werkgever uitgenodigd een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek te laten verrichten:
  - vanaf 35 t/m 44 jaar: eenmaal per 3 jaar
  - vanaf 45 t/m 59 jaar: eenmaal per 2 jaar
  - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De onderzoeken genoemd in lid 1 worden uitgevoerd door een gemachtigde instantie.
3. Bij ieder bezoek aan genoemde instantie vergoedt de werkgever de reiskosten.

#### **Artikel 52**

##### **Pensioenregeling**

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen der statuten en reglementen van de Pensioenregeling. (BPL) Zie bijlage 5.

## **Artikel 53 vervallen**

## **Artikel 54**

### **Ongevallenverzekering**

Op de werknemers is een ongevallenverzekering van toepassing. De voorwaarden van deze verzekering liggen ter inzage bij de afdeling P&O. Wijzigingen van de verzekering behoeven instemming van de OR.

## **Artikel 55**

### **Pensionering en educatief verlof <sup>(1)</sup>**

#### **1. Pre-pensioneringsverlof**

- a. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben gedurende het cao-tijdvak recht op maximaal vijf dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project 'Pensioen in Zicht', dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door Colland is erkend.
- b. De verlofdagen opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 37 lid 2 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
- c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 37 en de verlofdagen bedoeld onder a. mogen tezamen het aantal van 8 niet overschrijden.
- d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand cao-tijdvak het onder a. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.

#### **2. Educatief verlof**

De werknemers hebben gedurende het cao-tijdvak recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie. of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door Colland is erkend.

## **Artikel 56**

### **Scholing**

De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft recht om de scholing bij de werkgever aan te vragen.

1. De werknemer die een wettelijk verplichte of direct met bedrijfscertificering samenhangende cursus c.q. scholing volgt die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie heeft recht op loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
2. De individuele werknemer die op verzoek van de werkgever een cursus c.q. scholing volgt specifiek in het belang van het bedrijf, heeft recht op loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
3. Voor niet onder lid 1 of 2 genoemde cursussen c.q. scholing welke in gezamenlijk belang zijn van werkgever en werknemer stelt de werknemer zelf de benodigde tijd beschikbaar. De werkgever betaalt de cursuskosten.
4. De werknemer die een cursus c.q. scholing wenst te volgen zonder dat sprake is van een gezamenlijk belang heeft recht op opname van vrije dagen en/of roostervrije dagen, mits hij deze dagen tijdig bij de werkgever aanvraagt en dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.
5. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een EVC traject aanbieden.

Toekenning voor het volgen van een opleiding met doorbetaling van loon kan alleen in overleg met P&O en is afhankelijk van het opleidingsbudget.

## **Artikel 57**

### **Uitzendbureaus**

De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer in de zin van titel 7.10 BW.

### **Uitzendwerk en uitzendkrachten**

1. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA dan wel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.

2. De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning op basis van functie indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen genoemd in lid 1 en 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

### **Inlenersbeloning:**

De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:

- a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
- d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
- g. Toeslag voor roostervrij per uur wordt berekend aan de hand van de volgende formule:  $128 \text{ uur} * \text{vast overeengekomen uurloon} / 2085,6$

### **Artikel 58**

#### **Sollicitaties**

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

### **Artikel 59**

#### **Garantie Weder indienstneming**

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever na de beëindiging van het losse dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer, van wie het dienstverband aldus is beëindigd in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
  1. tussen werkgever en werknemer dient gedurende 2 perioden een dienstverband te hebben bestaan;
  2. het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege beëindigd.
3. Onder het begrip dienstverband wordt ook gerekend een periode dat de werknemer in dienst is bij een uitzendbureau. De perioden van werken bij uitzendbureau(s) en de werkgever zelf dient dan tezamen minimaal 6 maanden te zijn.
4. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
5. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
6. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval de afdeling juridische zaken van het UWV in een verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding, een conclusie in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.
7. Werknemers die door de UWV arbeidsgeschikt worden verklaard, kunnen gedurende 3 jaar na hun ontslagdatum aanspraak maken op een vrijgekomen geschikte functie.
8. De werkgever verstrekt de werknemer, die daarvoor op grond van dit artikel in aanmerking komt, bij de beëindiging van het losse dienstverband een garantieverklaring inzake weder indienstneming.

## **Artikel 60**

### **Geschillen**

1. Alle geschillen met inbegrip van die, welke slechts door één der partijen als zodanig worden beschouwd, welke voortvloeien uit of verband houden met de uitlegging, toepassing of inachtneming van deze cao worden, indien overleg tussen partijen niet binnen twee maanden na het ter kennis van wederpartij brengen van het geschil tot opheffing van het geschil heeft geleid, met uitsluiting van de gewone rechter onderworpen aan de uitspraak van een scheidsgerecht.
2. Het in lid 1 bedoelde scheidsgerecht bestaat uit drie leden en wordt als volgt samengesteld:
  - een lid aan te wijzen door partij enerzijds,
  - een lid aan te wijzen door partij anderzijds:
  - een lid aan te wijzen door alle partijen gezamenlijk welk lid tevens voorzitter zal zijn.Op gelijke wijze worden drie plaatsvervangers aangewezen.
3. Bij gebrek aan overeenstemming omtrent de aan te wijzen voorzitter of plaatsvervangend voorzitter, wordt deze benoemd door de meest gereede partij. Aan te wijzen door de kantonrechter.
4. De aan te wijzen scheidsrechters zullen niet aan de instelling van een partij ter eenre verbonden, noch lid of bestuurslid van partijen ter andere mogen zijn.
5. De scheidsrechters oordelen als goede mensen naar billijkheid. De uitspraak van het scheidsgerecht geldt als een voor partijen bindend advies. Het scheidsgerecht bepaalt het bedrag der kosten van het geding. Deze kosten worden in principe gedragen door de verliezende partij. Het scheidsgerecht is echter bevoegd de kosten tussen partijen te verdelen.

## **Artikel 61**

### **Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten**

1. Partijen anderzijds zijn bevoegd om uit hun midden een vakbondscontactperso(o)n(en) aan te wijzen. De taken van een vakbondscontactpersoon staan beschreven in bijlage 10 (zie lid 6 van dit artikel).
2. De aanwijzing van vakbondscontactperso(o)n(en) geschiedt voor de duur van 2 jaar, de aanwijzing kan daarna terstond wederom voor een periode van 2 jaar plaatsvinden.
3. Door partijen anderzijds zal schriftelijk aan de ondernemer worden meegedeeld wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.
4. De ondernemer kan tegen een in het vorige lid bedoelde bezwaar maken en verzoeken deze aanwijzing ongedaan te maken. De beslissing over een zodanig verzoek wordt genomen in het regulier overleg tussen partijen. Partijen bij dit overleg besluiten slechts tot inwilliging van het verzoek, indien aannemelijk voorkomt dat de aanwijzing een goede verstandhouding binnen de onderneming in de weg staat. De betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord.
5. De vakbondscontactpersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.
6. De werkgever stelt een aantal faciliteiten ter beschikking voor het uitvoering van het vakbondswerk binnen de onderneming. Deze faciliteiten staan beschreven in 'Overwegingen en aanbevelingen inzake arbeidsverhoudingen in de onderneming', publicatienummer 3/97 van de Stichting van de Arbeid van 22 april 1997. In bijlage 10 staat een samenvatting van de belangrijkste punten beschreven.
7. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om de contributie op een fiscaalvriendelijke manier, als aftrekpost op het brutoloon, te betalen.
8. Van Kessel zal per vakorganisatie, per kalenderjaar maximaal 24 uur betaald verlof toestaan voor het bijwonen van Cao-onderhandelingen c.q. periodiek overleg door kaderleden.

## Hoofdstuk VI Geldigheidsduur

### **Artikel 62**

#### **Tijdvak**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig van 01 oktober 2023 t/m 31 december 2024.

### **Artikel 63**

#### **Tussentijds wijzigen**

1. Indien gedurende dit tijdvak zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één der partijen of van beide aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, zijn beide partijen bevoegd de wederpartij tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. De wederpartij is verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Indien omtrent de aan te brengen wijzigingen alsdan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil door een arbitragecommissie, aan te wijzen door bij deze cao betrokken partijen beslist, die alsdan tevens omtrent de behandeling van dit geschil regelen stelt. De uitspraak der commissie is voor beide partijen bindend.

# handtekeningen



## Bijlage 1

### Funcielijst als bedoeld in artikel 18, lid 1

<b>Functie</b>	<b>groep</b>	<b>Klasse</b>	<b>Omschrijving der werkzaamheden</b>
Hoofduitvoerder	I		Degene die in staat is alle voorkomende grote en kleine werken zelfstandig uit te voeren.
Uitvoerder	I		Degene, die in staat is zelfstandig een werk uit te voeren zonder supervisie van de hoofduitvoerder.
Chef technische dienst	I		Degene, die bekend is met en leiding geeft aan de gehele technische dienst.
Chef werkplaats	I		Degene, die zelfstandig onderhoud- en reparatiewerkzaamheden kan verrichten en leiding geeft aan het technisch personeel in de werkplaats.
Chef werkvoorbereiding	I		Degene die zorgt dat het materiaal en de benodigde grondstoffen bedrijfsklaar worden gemaakt en verwerkt en tevens leiding geeft aan de werknemers, die de werkzaamheden verrichten.
Hoofdadministrateur	III	A	Degene, die administratieve arbeid verricht, welke grote vakkennis vereist, in ruime mate zelfstandig werk verricht, leiding moet geven en bij afwezigheid van de directie de voorkomende taken waarneemt.
Bedrijfsleider	I/II		Degene, die op het fruitteeltbedrijf leiding geeft aan de fruitteelt werkzaamheden en de administratie van de werkzaamheden uitvoert.
Automonteur	II	4	Degene, die zelfstandig onderhouds-, reparatie- en revisiewerkzaamheden aan het wagenpark verricht.
Drainagemonteur	II	4	Degene, die zelfstandig onderhouds-, reparatie en revisiewerkzaamheden aan de drainagemachines verricht.
Onderhoudsmonteur	II	4	Degene, die zelfstandig onderhouds-, reparatie en revisiewerkzaamheden aan tractoren en andere machines verricht.
Hulpmonteur	II	4	Degene, die onder leiding onderhouds-, reparatie- en revisiewerkzaamheden verricht.
Lasser	II	4	Degene, die alle voorkomende laswerkzaamheden kan verrichten.
Smid	II	4	Degene, die alle voorkomende smidswerkzaamheden kan verrichten.
Timmerman	II	5	Degene, die in de werkplaats belast is met alle voorkomende timmerwerkzaamheden, waaronder mede begrepen het vernieuwen van directiewagens en schaftlocaties.
Magazijnbediende	II	4	Degene die materialen en gereedschappen verstrekt en hiervan een eenvoudige administratie bijhoudt.
Allround grondwerker	II	3	Degene, die alle grondwerkzaamheden zelfstandig kan verrichten.
Ervaren grondwerker	II	3	Degene, die onder leiding alle voorkomende grondwerkzaamheden zoals spitten, laden en lossen en egaliseren van de te verwerken grond kan verrichten.
Allround drainage werknemer	II	3	Degene, die alle drainagewerkzaamheden zelfstandig kan verrichten.
Ervaren drainage werknemer	II	3	Degene, die onder leiding van de drainagemachinist alle drainagewerkzaamheden kan verrichten.
Zelfstandig onderhoudsman	II	3	Onder een zelfstandig onderhoudsman wordt verstaan een werknemer die belast kan worden met werkzaamheden op de weg alsmede het mechanisch spuiten en vernevelen van bomen en bermen, het maaien van

Onderhoudsman	II	1	bermen en het verrichten van kleine reparaties. Degene, die onder leiding een zelfstandig onderhoudsman kan assisteren.
Voorman	II	7	Degene, die tenminste aan 5 personen leiding geeft en kleine werken zelfstandig kan uitvoeren.
Chauffeur dieplader	II	2	Degene die belast is met het vervoer van graafmachines zoals draglines, bulldozers enz.
Vrachtwagenchauffeur	II	2	Degene, die vrachtwagens bestuurt en allerlei materiaal en grondstoffen vervoert.
Machinist	II	6	Degene, die machinaal kan draineren en/of bulldozers en draglines en/of dergelijke machines kan bedienen.
Vakarbeider fruitteelt	II	3	Degene, die belast is met boomverzorging, inclusief zieke delen verwijderen, snoeien en enten en vruchtverzorging.
Fruitteeltarbeider	II	1	Degene, die de vakarbeider fruitteelt kan assisteren en alle eenvoudige werkzaamheden op een fruitteeltbedrijf kan verrichten.
Allround tractorchauffeur	II	3	Degene, die al het voorkomende loonwerk, zelfstandig kan verrichten, het gebruikelijke herstel- en onderhoudswerk kan uitvoeren.
Tractorchauffeur	II	1	Degene, die al het voorkomende loonwerk op normale wijze kan verrichten.
Boomplanter	II	3	Degene, die boomplant werkzaamheden verricht alsmede bij bomen en hagen snoeiwerkzaamheden kan verrichten.
Grasmaaier	II	1	Degene, die belast is met het machinaal maaien van wegbermen en weiden.
Sloten schoonmaker	II	1	Degene, die alle voorkomende werkzaamheden bij het sloten schoonmaken zelfstandig kan verrichten.
Administrateur	III	B	Degene, die administratieve arbeid verricht. waarvoor een zekere graad van vakkennis en praktijkervaring vereist is en die tot op zekere hoogte zelfstandig wordt verricht.
Administrateur -B	III	C	Degene, die eenvoudige administratieve werkzaamheden verricht, welke hoge eisen stellen aan accuratesse, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid.
Typiste/ telefoniste Administratief medewerk(st)er	III	D	Werkzaamheden van andere eenvoudige administratieve aard gecombineerd met typewerkzaamheden en het bedienen van de telefoon.

## Bijlage 2

### Loonschalen

Als bedoeld in artikel 18, lid 2.

In deze uurlonen is een bruto-looncomponent opgenomen voor het 1<sup>e</sup> reisuur per dag. (zie artikel 13)

#### Functiegroep I\*

De beloning van de functies welke volgens bijlage I in functiegroep I geplaatst zijn, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen. Eén en ander is afhankelijk van leeftijd en ervaring.

#### Functiegroep I/II\*

De werknemer die is ingedeeld in functiegroep I/II zal een periodesalaris ontvangen, dat tenminste 10 procent hoger is dan het loon van een voorman.

#### Functiegroep II

De basislonen van functiegroep II worden volgens de functielijst in 7 groepen ingedeeld.

#### Functiegroep III

Het periodesalaris van functiegroep III\* is minimaal het minimum loon plus 5%.

\*Het periodesalaris is inclusief overwerk en reistijden. Het betreft medewerkers met een uitvoerende, technische of administratieve functie.

## UURLONEN per 26-02-2024 (periode 3)

uurloon	%	groep II klasse 1	groep II klasse 2	groep II kl. 3,4 en 5	groep II klasse 6	groep II klasse 7	groep II klasse 0
18 jaar en ouder	100%	17,77	18,06	18,35	18,78	19,19	15,80
17 jaar	65%	11,55	11,74	11,93	12,21	12,47	10,27
16 jaar	61%	10,84	11,01	11,19	11,45	11,70	9,64

  

weekloon (uurloon x 40)	groep II klasse 1	groep II klasse 2	groep II kl. 3,4 en 5	groep II klasse 6	groep II klasse 7	groep II klasse 0
18 jaar en ouder	710,98	722,26	733,97	751,11	767,41	631,98
17 jaar	462,14	469,47	477,08	488,22	498,82	410,78
16 jaar	433,70	440,58	447,72	458,17	468,12	385,51

## UURLONEN per 16-07-2024 (periode 7)

<b>uurloon</b>	<b>%</b>	<b>groep II klasse 1</b>	<b>groep II klasse 2</b>	<b>groep II kl. 3,4 en 5</b>	<b>groep II klasse 6</b>	<b>groep II klasse 7</b>	<b>groep II klasse 0</b>
18 jaar en ouder	100%	18,13	18,42	18,72	19,15	19,57	16,12
17 jaar	65%	11,78	11,97	12,17	12,45	12,72	10,48
16 jaar	61%	11,06	11,23	11,42	11,68	11,94	9,83

  

<b>weekloon (uurloon x 40)</b>	<b>groep II klasse 1</b>	<b>groep II klasse 2</b>	<b>groep II kl. 3,4 en 5</b>	<b>groep II klasse 6</b>	<b>groep II klasse 7</b>	<b>groep II klasse 0</b>
18 jaar en ouder	725,20	736,71	748,65	766,13	782,76	644,62
17 jaar	471,38	478,86	486,62	497,98	508,79	419,00
16 jaar	442,37	449,39	456,67	467,34	477,48	393,22

## **Bijlage 3**

### **Protocol**

#### **Werkgelegenheid**

1. Partijen bij de CAO zijn van oordeel, dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen en arbeidsvoorziening in de onderneming onderwerp van gezamenlijke bespreking zal zijn. Op grond van bovenstaande, verklaren partijen ermee in te stemmen, dat, op nader te regelen tijden, doch in elk geval tenminste tweemaal per jaar de situatie en de ontwikkeling met betrekking tot de werkgelegenheid, investeringen en arbeidsvoorziening in de onderneming, worden behandeld. Gebr. Van Kessel SCO bv zal de vertegenwoordigers van partijen ter andere hiertoe uitnodigen. De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken dienen te worden zijn onder meer de volgende.

- a. De ontwikkeling van het aantal werknemers in de onderneming.
- b. De plannen tot investeringen op korte en die op langere termijn, de verwachte gevolgen hiervan voor de werkgelegenheid binnen de onderneming en de eventuele sociale gevolgen van de investeringen voor de werknemers.
- c. De omstandigheden waaronder in de onderneming het werk wordt verricht respectievelijk de inkomensvorming plaatsvindt in vergelijking met die in andere ondernemingen.
- d. De mogelijkheden om, binnen de daaraan gestelde economische grenzen, het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming uit te breiden en de kwaliteit ervan te verbeteren.
- e. De mogelijkheden van maatregelen gericht op uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming met name voor ouderen, jongeren en zo mogelijk voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.
- f. De bevordering van de algemene vorming en op de functie-eisen gerichte onderwijs- en scholingsprogramma's voor degenen die al in de onderneming werkzaam zijn.

2 De onderneming zal aan de werknemersorganisaties, partij bij de CAO, tijdig relevante informatie verschaffen met betrekking tot voorgenomen beslissingen, indien daaraan gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht.

3. De onderneming zal bij de noodzaak tot collectief ontslag de werknemersorganisaties tijdig schriftelijk en mondeling informeren over de motieven die hieraan ten grondslag liggen.

4. De onderneming verplicht zich, om bij een voorgenomen fusie overdracht van de zeggenschap over de onderneming of van een onderdeel daarvan in een zo vroeg mogelijk stadium vooraf overleg te plegen met de werknemersorganisaties en in overleg met hen een regeling te treffen voor de gevolgen van deze maatregelen voor de bij deze organisaties aangesloten leden.

#### **Wervingsbeleid**

Bij het ontstaan van vacatures dient de werkgever na te gaan of deze vervuld kunnen worden door eigen werknemers.

De werknemers zullen ook op eigen initiatief eveneens op vacatures kunnen solliciteren. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal bij voorrang het UWV Werkbedrijf worden ingeschakeld onder vermelding van de inhoud der functie (aard, niveau werkomstandigheden, werktijden en dergelijke) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring. Bij de vervulling van deze vacatures zal voor afmelding door de werkgever zorg gedragen worden.

#### **Arbo-beleid**

Gebr. Van Kessel SCO bv heeft een contract afgesloten met de Arbo-Unie. Met de Arbo-Unie zal een beleid worden ontwikkeld ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en inventarisatie van de werkrisico's. Het arbo-beleid wordt bewaakt door de ondernemingsraad.

## Bijlage 4

### Colland

Colland is het samenwerkingsverband tussen fondsen en regelingen in de agrarische en groene sector  
Dit samenwerkingsverband bestaat uit:

- **BPL Pensioen** Het pensioenfonds voor de gehele groene keten en aanverwante sectoren
- **Colland Arbeidsmarkt** Regelingen voor scholing, ontwikkeling en arbeidsmarktprojecten
- **Stigas** Begeleiding voor gezond, vitaal en veilig werken
- **Szas** Specialist in verzuimoplossingen in de agrarische en groene sector

Maatschappelijke uitdagingen en technologische en ecologische ontwikkelingen beïnvleeden de agrarische en groene sector. Colland stimuleert de flexibiliteit en het verandervermogen van werkgevers en werknemers in de sector en legt verbinden tussen en met partijen. Zo werkt Colland aan een toekomstbestendige toonaangevende arbeidsmarkt.

#### De uitvoering

Voor de uitvoering van de agrarische en groene sociale regelingen van Colland zijn drie partijen aangesteld: BPL Pensioenen, Szas (verzekeraar en verzuimspecialist voor de agrarische en groene sector) en Stigas (Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren).

#### De naam

De naam 'Colland' staat voor Collectief, Land- en tuinbouw, in Holland. 'Colland' verwijst ook naar solidariteit en collectiviteit, kenmerkende eigenschappen voor de manier van werken binnen de agrarische en groene sector.

#### Het symbool

Bij een naam hoort een 'gezicht'. Colland wordt gekenmerkt door de knotwilg, hét symbool voor het agrarisch landschap. De knotwilg kan overal overleven, zit diepgeworteld en komt als hij gesnoeid wordt, nóg krachtiger terug. Ook de kleuren, groen en bruin, passen bij de agrarische en groene sector.

Uitgebreide informatie kunt u vinden op [www.colland.nl](http://www.colland.nl)

## **Bijlage 5**

### **Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 52.**

Het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) regelt de pensioenen voor (oud)werknemers in de agrarische en groene sector. Het pensioenfonds is opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties in de sector en is verplicht voor de hele bedrijfstak.

Iedereen die bij een agrarische onderneming werkt en 21 jaar of ouder is, neemt deel aan de pensioenregeling.

#### **Nieuwe pensioenregeling**

Vanaf 2006 worden regelingen voor VUT, prepensioen of overbruggingspensioen fiscaal niet meer ondersteund. Bij uw pensioenregeling speelt dit pas vanaf 2007. De pensioenregeling is daarom met ingang van 1 januari 2007 vernieuwd. Het prepensioen en de VUT-regeling worden niet meer aangeboden. In plaats daarvan is er een verbeterde opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen.

Op deze website leest u meer over uw pensioenregeling vanaf 1 januari 2007. Iedereen die pensioen opbouwt bij het BPL, gaat automatisch over naar de nieuwe pensioenregeling. Pensioen dat u vóór 1 januari 2007 opbouwde, blijft in de eerdere pensioenregeling maar loopt mee met de jaarlijkse verhoging van de pensioenen. Voor bepaalde groepen werknemers zijn overgangsmaatregelen afgesproken.

#### **De onderdelen van uw pensioen**

Pensioen bij het Bedrijfsfonds voor de Landbouw (BPL) kan bestaan uit:

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

Informatie over de overgangsmaatregelen en pensioenspaarregeling verwijzen wij naar de website.

Uitgebreide informatie kunt u vinden op [www.colland.nl](http://www.colland.nl)

## **Bijlage 6 Vervallen**

## **Bijlage 7 Vervallen**

## **Bijlage 8**

### **Colland Arbeidsmarkt**

Colland Arbeidsmarkt is 1 van de 4 clusters van Colland. Colland Arbeidsmarkt is het arbeidsmarkt en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds financiert activiteiten die zijn omschreven in de cao Colland. De activiteiten in de cao Colland zijn o.a. gericht op scholing, arbeidsmarktbeleid en arbeidsomstandigheden.

Hiermee draagt het fonds Colland Arbeidsmarkt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en het naleven van de arbeidsvoorwaarden, en het levert een bijdrage aan een optimale werking van de arbeidsmarkt.



## Bijlage 9

Bijlage behorende bij Artikel 48 Regeling inzake ziekte en ongeval.

BW boek 7 titel 10 artikel 629

### Algemene bepalingen

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te

verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
- d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

#### **Artikel 629a**

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.

3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

#### **Bijlage 10 Vervallen**

## **Bijlage 11**

### **Wet Arbeid en Zorg**

Voor de meest actuele versie van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) kunt u onderstaande link raadplegen:

[Welke soorten verlof zijn er? | Rijksoverheid.nl](#)

## **Bijlage 12**

Voor de meest actuele versie van de arbeidstijdenwet kunt u onderstaande link raadplegen.

[Werktijden | Rijksoverheid.nl](#)

## **Bijlage 13**

### **Adressen en telefoonnummers van de partijen bij deze CAO**

#### **CNV Vakmensen**

Tiberdreef 4 te Utrecht  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
T 030-7511007  
F 030-6348200  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)  
e-mail: [info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl)

#### **FNV Agrarisch Groen**

Hertogswetering 159 te Utrecht  
Postbus 9208  
3543 AS UTRECHT  
T 088- 368 0368  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)  
e-mail: [klantenservice@fnv.nl](mailto:klantenservice@fnv.nl)

#### **Gebr. Van Kessel SCO bv**

Kornedijk 7a te BUREN  
Postbus 710  
4116 ZJ BUREN  
T 0344-578578  
F 0344-578600  
[www.kessel.nl](http://www.kessel.nl)

### **Adressen en telefoonnummers van het UWV**

UWV  
T 088 - 898 9294  
[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Colland bestuursbureau  
P/a Actor  
Stationsweg 1  
3445 AA Woerden

#### **Colland Arbeidsmarktbeleid**

Backoffice Colland  
Postbus 3189  
5902 RD Venlo  
Internet: [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl)  
e-mail: [info@colland-administratie.nl](mailto:info@colland-administratie.nl)

#### **BPL Pensioen**

Bezoekadres: Europaweg 27  
9723 AS GRONINGEN  
Postbus 451  
9700 AL GRONINGEN  
[www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl)

## **Inhoudsopgave**

### **Hoofdstuk I Algemene bepalingen**

- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Verplichtingen van partijen
- Artikel 3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

### **Hoofdstuk II Het dienstverband**

- Artikel 4 De arbeidsovereenkomst
- Artikel 5 De arbeidsverhouding
- Artikel 6 Dienstverbanden voor bepaalde tijd
- Artikel 7 Einde dienstverband
- Artikel 8 Wet flexibiliteit en zekerheid
- Artikel 9 Onwerkbaar weer
- Artikel 10 Vervallen

### **Hoofdstuk III Arbeidsduur, arbeidstijd en roostervrije dagen**

- Artikel 11 Aanvang en einde van de arbeidstijd
- Artikel 12 Normale arbeidstijden
- Artikel 13 Reistijd
- Artikel 14 Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen en roostervrije dagen
- Artikel 15 Overschrijding van de arbeidstijd
- Artikel 16 Verschoven arbeidstijden
- Artikel 17 Seniorenregeling

### **Hoofdstuk IV Loonbepalingen**

- Artikel 18 CAOloon
- Artikel 19 Vergoeding loonderving wegens beroepsonderwijs
- Artikel 20 Mindervalide werknemers
- Artikel 21 Overwerk en overwerktoeslagen
- Artikel 22 Diplomatoeslagen
- Artikel 23 EHBO-toeslag/ BHV- toeslag
- Artikel 24 Prestatietoeslag
- Artikel 25 Waarderingstoeslag
- Artikel 26 Toeslag verschoven arbeidstijden
- Artikel 27 Toeslag voor spuitwerkzaamheden en asfaltfreen
- Artikel 28 Arbeid buiten de woonplaats
- Artikel 29 Werkkleding en kledingvergoeding
- Artikel 30 Huisvestingsvergoeding
- Artikel 31 Huisvestingsvergoeding bij werkzaamheden in het buitenland
- Artikel 32 Verlof en reisvergoeding

### **Hoofdstuk V Bepalingen van sociale aard**

- Artikel 33 Jubileumuitkering
- Artikel 34 Spaarregelingen
- Artikel 35 Kort verzuim
- Artikel 36 Loon over vakantiedagen
- Artikel 37 Vakantiedagen
- Artikel 38 Vakantietoeslag
- Artikel 39 Vakantierechten bij het bestaan van een dienstverband voor een gedeelte van het kalenderjaar
- Artikel 40 Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval, militaire dienst, verzuim zonder loonbetaling
- Artikel 41 Afrekening vakantierechten werknemers bij beëindiging van de dienstbetrekking
- Artikel 42 Onbetaald verlof
- Artikel 43 Wet Arbeid en Zorg
- Artikel 43a Mantelzorg

Artikel 44	Regeling inzake ziekte en ongeval
Artikel 45	Arbeidsongeschiktheid als gevolg van werken voor derden zonder toestemming
Artikel 46	Medewerking bij het verhalen van schadevergoeding op derden
Artikel 47	Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 48	Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 49	WIA
Artikel 50	WGA hiaatverzekering
Artikel 51	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
Artikel 52	Pensioenregeling
Artikel 53	vervallen
Artikel 54	Ongevallenverzekering
Artikel 55	Prepensionering en educatief verlof
Artikel 56	Scholing
Artikel 57	Uitzendbureaus
Artikel 58	Sollicitaties
Artikel 59	Garantie Weder indienstneming
Artikel 60	Geschillen
Artikel 61	Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

#### **Hoofdstuk VI Geldigheidsduur**

Artikel 62	Tijdvak
Artikel 63	Tussentijds wijzigen

#### **Bijlagen**

Bijlage 1	Functielijst
Bijlage 2	Loonschalen
Bijlage 3	Protocol
Bijlage 4	Colland
Bijlage 5	Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL) behorend bij artikel 52
Bijlage 6	Vervallen
Bijlage 7	Vervallen
Bijlage 8	Colland Arbeidsmarkt
Bijlage 9	Regeling inzake ziekte en ongeval
Bijlage 10	Vervallen
Bijlage 11	Wet Arbeid en Zorg
Bijlage 12	Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder
Bijlage 13	Adressen en telefoonnummers