

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE WEEFSELKWEKSECTOR

Looptijd: 1 januari 2017 tot 30 juni 2018

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Considerans

De ondergetekenden,

Plantum

als partij ter ene zijde

en

de FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

hebben de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten welke ingaat op 1 januari 2017 en een looptijd heeft van 18 maanden en derhalve van rechtswege eindigt op 30 juni 2018.

Inhoud

Artikel 1	Definities	4
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer	4
Artikel 1b	Uitzendkrachten	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakbonden	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	7
Artikel 6	Arbeidsduur en werktijden	8
Artikel 7	Functiegroepen en Beloningsbepalingen	9
Artikel 8	Toepassing salarisschalen	10
Artikel 9	Arbeidsongeschiktheid	13
Artikel 10	Vakantie	14
Artikel 11	Geoorloofd verzuim	16
Artikel 12	Reiskostenvergoeding	17
Artikel 13	Uitkering bij overlijden	18
Artikel 14	Pensioenregeling	18
Artikel 15	Afwijkingen van de CAO	19
Artikel 16	Tussentijdse wijzigingen	19
Artikel 17	Vervallen per 1 januari 2012	19
Artikel 18	Faciliteiten voor de vakvereniging	19
Artikel 19	Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO)	20
Artikel 20	Vervallen oude CAO afspraken	20
BIJLAGE I	Functionelijst	21
BIJLAGE II	Beroepsprocedure functiewaardering	23
BIJLAGE III	Salaristabellen	24
BIJLAGE IV	Protocolafspraken	25
BIJLAGE V	Vervallen	26
BIJLAGE VI	Reglement lidmaatschapkosten vakvereniging	27
BIJLAGE VII	Standaard- en Overlegregeling werktijden	29
Bijlage VIII	Voor de inleenbeloning relevante cao artikelen in de Cao Weefselkweek	33

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die weefselkweekactiviteiten met betrekking tot plantaardige producten uitsluitend of in hoofdzaak bedrijfsmatig uitvoert;
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer: iedere werknemer (m/v) die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en die werkzaamheden verricht als omschreven in bijlage I;
- d. gehandicapte werknemer: de werknemer als bedoeld in art. 1 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (vervallen per 20 december 2005);
- e. maand: een kalendermaand;
- f. week: tijdvak van 7 etmalen;
- g. dienstrooster: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de (groepen van) werknemers hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en/of onderbreken;
- h. schaalsalaris: het salaris opgenomen in bijlage III;
- i. uurloon: 12 maal het schaalsalaris gedeeld door de voor de werknemer geldende jaarlijkse arbeidsduur;
- j. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder b;
- k. jaarinkomen: de som van de maandinkomens in het betreffende jaar;
- l. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de desbetreffende functiegroep tenminste het schaalsalaris bij 0 functiejaren moet worden toegekend;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- n. deeltijdwerknemer: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht, korter dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming, afdeling of dienst;
- o. feestdag: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in het lustrumjaar 5 mei.

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze CAO - tenzij anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 1b Uitzendkrachten

1. Aan ingeleende vakkrachten en ingeleende niet vakkrachten zal een overeenkomstig loon, een overeenkomstige arbeidsduur en overeenkomstige toeslagen worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder de CAO Weefselkweek. Werkgever zal de naleving door het uitzendbureau van dit artikel ten minste één keer per jaar controleren. Zie ook bijlage VIII
2. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en vaardigheden heeft dat hij als hij in dienst van werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld.

3. Een uitzendkracht niet zijnde een vakkracht heeft eerst recht op een salaris conform salarisschaal A en na verloop van drie maanden heeft deze uitzendkracht recht op een salaris zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel.
4. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, als deze actie tot doel heeft wijziging te brengen in de in deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, tenzij het bepaalde in artikel 16 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
4. Vervallen per 1 januari 2017
5. De werkgever verstrekt de gebruikelijke bedrijfskleding:
 - a. ten behoeve van de persoonlijke veiligheid/bescherming van de werknemer;
 - b. voor werkzaamheden, waarbij de kleding aan bijzondere slijtage of vervuiling onderhevig is;
 - c. voor werkzaamheden, waarvoor aangepast schoeisel of kleding noodzakelijk is.
 - d. De werknemer zorgt voor werkkleding voor de aan zijn functie verbonden werkzaamheden, voorzover deze werkkleding niet volgens het hierboven gestelde wordt verstrekt.
6. Ongewenst gedrag
De werkgever zal een beleid voeren dat ongewenst gedrag in de onderneming bestrijdt. Dit beleid kan gerealiseerd worden door onder meer het benoemen van een vertrouwenspersoon.
7. Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels zijn t.b.v. het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 - a. De werkgever zal op verzoek van de vakverenigingen zakelijke mededelingen - deze CAO betreffende - op het daartoe aangewezen publicatiebord (doen) ophangen.
 - b. De werkgever kan - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden, deze CAO betreffende.
 - c. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.
 - d. In geval werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd.
8. Vakbondscontactpersoon
De bij deze overeenkomst betrokken vakbond is bevoegd, om uit de in de onderneming werkzame vakbondsleden, een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
De betreffende vakbond zal schriftelijk aan de werkgever mededelen wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.
De werkgever draagt er zorg voor dat de vakbondscontactpersoon niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.
9. Werkgever zal een beleid voeren, inhoudende dat her-, bij- en omscholing zoveel mogelijk zal worden bevorderd.

10. Vervallen per 1 april 2010.
11. Vervallen per 1 januari 2017
12. De werkgever is gehouden de bepalingen uit Wet Arbeid en Zorg na te leven.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakbonden

1. De vakbonden zijn verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakbonden verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, geen actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, tenzij het bepaalde in artikel 16 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakbonden verplichten zich te bevorderen dat hun leden in dienst bij werkgever een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming als een goed werknemer te behartigen, ook als daar geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Hieronder valt eveneens te begrijpen de verplichting buiten de voor de werknemer geldende werktijden arbeid te verrichten. De werknemer kan niet worden verplicht meer dan 125 overwerkuren per jaar te verrichten. De deeltijdwerknemer kan niet worden verplicht het totaal aantal met hem contractueel vastgestelde aantal arbeidsuren per jaar met meer dan 10% te overschrijden.
De werknemers van 55 jaar en ouder kan bij de werkgever een gemotiveerd verzoek doen voor vrijstelling van overwerk.
3. De werkgever is bij het opdragen van overwerk of meerwerk verplicht na overleg met de werknemer een zorgvuldige afweging te maken van de bedrijfsbelangen en de werknemersbelangen zoals gezondheid en zorgverplichtingen. De werkgever deelt het besluit gemotiveerd mee.
4. De werknemer is verplicht, indien - in bijzondere gevallen - zijn werkgever daartoe opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf van de werkgever en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn. De opgedragen werkzaamheden, bedoeld in de vorige zin, kunnen geen aanleiding zijn tot verlaging van het salaris van de werknemer.
5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij in zijn hoedanigheid van werknemer verneemt wat betreft de technische en zakelijke verworvenheden van de werkgever alsmede het bedrijf en zakelijke omstandigheden van opdrachtgevers. Deze geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht.

6. De werknemer mag geen arbeid voor derden in loondienst verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voeren, tenzij hiervoor door de werkgever schriftelijk toestemming wordt gegeven. Van de verplichting geen arbeid voor derden in loondienst te verrichten is uitgezonderd de werknemer die zijn werk in deeltijd verricht, indien en voorzover de werknemer een wekelijkse arbeidsduur van in totaal 40 uur niet pleegt te overschrijden. De in de vorige zin bedoelde uitzondering geldt alleen voor te verrichten arbeid buiten de weefselweeksector.
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van inkomen gedurende maximaal 5 dagen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid als hiervoor bedoeld, verliest elke aanspraak op de in artikel 9 geregelde aanvullingen op de wettelijke loondoorbetalingverplichting en/of wettelijke uitkeringen (WAO) in geval van arbeidsongeschiktheid, tenzij voor deze arbeid toestemming is verleend door de werkgever.
7. De werknemer, die van plan is een verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde jegens de overheid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht daarvan bij indiensttreding mededeling te doen.
8. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. Indiensttreding
 - a. Bij het aangaan van een dienstverband langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen. In arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
 - b. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - 1 hetzij voor onbepaalde tijd
 - 2 hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - 3 hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
2. Ontslag
 - a. De wettelijke bepalingen inzake de beëindiging van de dienstbetrekking zijn op de aangegane dienstbetrekkingen van toepassing.
 - b. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt het navolgende:
 - 1 het einde van de dienstbetrekking moet samenvallen met het einde van de betalingsperiode;
 - 2 de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;
 - 3 het bepaalde in artikel 7:670 lid 5 BW is voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd niet van toepassing (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen);

- 4 de dienstbetrekking voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
- c. De werkgever betreft de werknemersorganisaties en het medezeggenschapsorgaan bij het voornemen tot ontslag, overname, fusie, reorganisatie en of bedrijfsbeëindiging voor zover de wet melding collectief ontslag of het SER besluit fusiegedragsregels dit voorschrijft.

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld op jaarbasis 38 uur per week.
2. Met inachtneming van het overige in dit artikel bepaalde gelden ten aanzien van de werktijden de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet zoals deze per 1 januari 2007 gold. Met de ondernemingsraad kunnen afspraken gemaakt worden over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet. Indien geen ondernemingsraad is ingesteld zal de werkgever over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet met de vakorganisatie overleg voeren. (zie Bijlage VII)
3. De werkgever zal in beginsel jaarroosters vaststellen. Wijzigingen in het dienstrooster worden ten minste 2 volle weken voor inwerkingtreding aan de werknemers bekend gemaakt.
4. Per jaar kunnen maximaal 60 flexuren worden ingeroosterd met een maximum van tien flexuren per week. Maximaal 3 achtereenvolgende weken mag het maximum van 10 flexuren worden ingeroosterd. Gewerkte flexuren worden op een rustiger moment gecompenseerd door het inroosteren van minderuren.
Voor deeltijders zal het aantal flexuren naar rato worden toegepast. Onder flexuren worden verstaan uren, niet zijnde overuren of meeruren als in artikel 7 lid 2 sub d, die een werknemer langer of korter werkt dan de overeengekomen arbeidstijd per dag.
5. De regeling voor Flexuren is van toepassing als de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan. Wanneer er geen medezeggenschapsorgaan is moet de werkgever overeenstemming bereiken met twee-derde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van tenminste één jaar.
De regeling kan met de individuele werknemer worden overeengekomen in ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is.
6. De werknemer met zorgtaken voor een of meer kinderen jonger dan 13 jaar, kan niet worden verplicht om voor 8.00 uur 's ochtends met werken te beginnen. Dit met behoud van de met werknemer overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die overeenkomstig lid 2 kunnen vallen binnen de arbeidsdag binnen het dienstrooster op dat bedrijf.
7. Arbeidsduurverkorting
De werknemer ontvangt 7,6 uur extra arbeidsduurverkorting op jaarbasis. Deze arbeidsduurverkorting kan worden geëffectueerd door middel van een (collectieve) roostervrije dag of door aanpassing van de dagelijkse of wekelijkse werktijd.

Artikel 7 Functiegroepen en Beloningsbepalingen

1. Functiegroepen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De functieomschrijvingen zijn opgenomen in Bijlage I
 - b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage III.
2. Beloning
 - a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van zijn salaris, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Bij wijziging van functie en/of salarisgroep wordt aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling gedaan.
 - b. De onder lid 2a van dit artikel genoemde beloning is de minimumbeloning voor een normale functievervulling in dagdienst.
 - c. Vakantietoeslag:
 - 1 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen over het afgelopen vakantietoeslagjaar.
 - 2 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april. De vakantietoeslag wordt uit betaald in de maand mei.
 - 3 De vakantietoeslag voor de werknemer van 21 jaar en ouder die gedurende het gehele vakantie jaar onafgebroken in dienst is geweest, is ten minste € 1.450,-.
 - 4 De werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt tenminste een bedrag dat berekend wordt door de jeugdafleidingspercentages van de betrokken functiegroep op bovengenoemd minimum toe te passen.
 - 5 De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar onafgebroken in dienst is, heeft recht op de genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
 - d. Overwerk:
 - 1 Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 6, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
 - 2 Meerwerk:

Wanneer een werknemer met een deeltijddienstbetrekking meer uren werkt dan de voor hem geldende dienstregeling aangeeft, maar blijft binnen het rooster van op basis van het artikel 6 lid 1 van een voltijdwerknemer en het in artikel 6 lid 4 naar rato bepaalde, wordt over deze meeruren een toeslag van 12 % van het maandsalaris betaald. Er is geen sprake van overwerk of meerwerk indien in overleg en met wederzijds goedvinden werkgever en werknemer hebben afgesproken dat deze uren op een ander moment (in het rooster) worden gecompenseerd (verschoven uren).
 - 3 Overuren worden beloond volgens onderstaande tabel:

uren op maandag tot en met vrijdag:
het uurloon + een toeslag van 35% van het uurloon

uren op zaterdagen en op feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen:
het uurloon + een toeslag van 50% van het uurloon

uren op zondag:

het uurloon + een toeslag van 100% van het uurloon.

Indien overuren worden gecompenseerd in vrije tijd, wordt uitsluitend de overwerktoeslag betaald. Uitbetaling van overuren vindt uiterlijk plaats aan het eind van de maand, volgend op de maand, waarin deze overuren zijn gewerkt.

3. Initiële loonsverhoging

Per 1 januari 2017 worden de salarissen structureel met 3,5% verhoogd.

Per 1 januari 2018 worden de salarissen structureel met 0,5% verhoogd.

Artikel 8 Toepassing salarisschalen

1. Leeftijdsschaal

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de werknemer jarig is.

2. Functiejaarschaal

a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden, tenzij in Bijlage I anders omschreven, éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functie jaar totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

Indien naar het oordeel van de werkgever een werknemer onvoldoende functioneert en de werknemer daarop in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever ten minste twee keren op is geweest zonder dat verbetering is gekomen in het functioneren, wordt er geen periodiek toegekend. Voorwaarde voor een dergelijke sanctie is dat er in de onderneming sprake is van een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn beoordeling en de eventueel daaruit voortvloeiende sanctie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, die onderdeel uitmaakt van het systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.

b. Indien bij indiensttreding de werknemer de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

In de situatie dat een werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - een of meer functiejaren worden toegekend.

c. Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten danwel indiensttreding plaatsvindt, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

3. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

a. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst wordt per datum dat de overplaatsing plaatsvindt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld. De indeling in de hogere salarisschaal geschiedt op een zodanige wijze dat het nieuwe salaris in overeenstemming wordt gebracht met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

- b. De werknemer die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 3 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
 - c. Ingeval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een functie jaar één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal, om bovenstaande redenen, van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag met 1% van het schaalsalaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%, in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
 - c. Op grond van medische redenen.
Indien op grond van medische redenen de werknemer in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in dit artikel onder lid 4 sublid b onder 2, op overeenkomstige wijze van toepassing.
5. Medewerkers met een beperkte verdien capaciteit
Personen met een beperkte verdien capaciteit, die gerekend worden tot de re-integratie doelgroepen van de overheid, worden tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijk bruto minimumloon (WML), een en ander overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen.
6. Gelijke beloning bij gelijke arbeidsprestatie

Voor de personen genoemd in lid 5 van dit artikel geldt dat als zij een gelijkwaardige arbeidsprestatie leveren als een medewerker met een volledige verdien capaciteit in een gelijkwaardige functie de werkgever een gelijke beloning vaststelt.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Doorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Sociale Verzekeringswet) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
Bij de tweede en derde ziekmelding binnen het kalenderjaar geldt de eerste dag als wachtdag.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede ziektejaar maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer de volgende aanvulling als gedeeltelijk wordt gewerkt in de eigen of een andere functie (re-integratie):
 - Aanvulling tot 75% van het maandinkomen als 10% of minder van de arbeidsduur wordt gewerkt.
 - Aanvulling tot 85% van het maandinkomen als 10 – 50% van de arbeidsduur wordt gewerkt.
 - Aanvulling tot 95% van het maandinkomen als meer dan 50% van de arbeidsduur wordt gewerkt.
 - c. Onder arbeidsduur wordt verstaan het contractueel overeengekomen aantal uren dat per maand wordt gewerkt. De aanvulling wordt gebaseerd op het gemiddelde gewerkte percentage van de arbeidsduur in de voorafgaande maand.
Terminaal zieke medewerkers zullen gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling ontvangen tot 100% van het maandinkomen.
 - d. Zieke werknemers die vanwege lichamelijke klachten op doktersadvies niet kunnen reïntegreren zullen, na een herbeoordeling door een tweede arts op verzoek van de werkgever, gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling ontvangen tot 95% van het maandinkomen.
 - e. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (35%-85% arbeidsongeschikt) zullen in het 3e ziektejaar een aanvulling ontvangen op de uitkering volgens de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) tot 75% van het loon over het arbeidsongeschikte deel.
 - f. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en een eventueel in het bedrijf aanwezige gratificatie-regeling.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (punten a t/m d) of op te schorten (punt e) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de arbodienst;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.
6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
7. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gelden de bepalingen voor doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid uit de Wet Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 10 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. Voltijdswerknemer op 1 januari 2017 jonger dan 47 jaar en voltijdswerkers die na 1 januari 2017 in dienst treden hebben per vakantiejaar 26 dagen verlof met behoud van salaris.
- b. Voltijdswerknemers op 1 januari 2017 in dienst van werkgever en op dat moment 47 jaar of ouder hebben per vakantiejaar het volgende verlof met behoud van salaris:
 - 47 – jaar tot vijftien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 25 dagen
 - Vijftien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd tot tien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd: 26 dagen

- Tien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd tot vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd: 27 dagen
 - Vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd tot de AOW-gerechtigde leeftijd: 29 dagen
Reeds voor 1 januari 2017 ingegaan leeftijdsverlof bij 50, 55 of 60 jaar blijft bestaan.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in sub a en b genoemde vakantierechten, met inachtneming van het bepaalde in lid 3 (Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag).
3. Berekening vakantierechten bij indiensttreding en ontslag
Voor de berekening van de vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de daarop volgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
4. Niet opgenomen vakantie
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW vervallen wettelijke vakantiedagen per 1 januari van het 2e kalenderjaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen (de vakantiedagen boven het wettelijk minimum van 20 vakantiedagen per jaar bij een volledig dienstverband van 38 uur per week) vervallen per 1 januari van het 6e kalenderjaar na het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
5. Aaneengesloten vakantie
- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel twee weken danwel indien de werknemer zulks verzoekt, drie weken aaneengesloten worden verleend.
 - b. Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld om hun aaneengesloten vakantie tot maximaal 5 weken uit te breiden. De vaststelling van de duur en het tijdstip van deze uitgebreide aaneengesloten vakantie vindt plaats in overleg met de werkgever. De aanvraag dient minimaal 1 jaar van te voren schriftelijk te worden gedaan.
 - c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt tijdig door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode juni tot en met september worden genoten.
 - d. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf vanwege een collectieve vakantie stopzet dienen de betrokken werknemers de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak op te nemen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - e. Indien de werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de onder c bedoelde aaneengesloten collectieve vakantie te genieten, kan de werkgever in overleg met de betrokken werknemer bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet opgenomen maar uitbetaalde vakantie reserveert en/of
 3. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond en/of

4. indien werknemer hiervoor kiest en zich bewust is van de juridische complicaties (o.a. het niet verzekerd zijn) tot tweemaal de wekelijkse arbeidsduur als onbetaald verlof kan opnemen.
6. Snipperdagen of -diensten
 - a. De werkgever kan - met in achtneming van de Wet op de Ondernemingsraden - 2 dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
 - b. De werknemer kan zijn snipperdagen opnemen in delen van minimaal halve werkdagen, geadmistreerd in uren, waartoe hij de aanvraag minimaal een week van te voren moet indienen.
7. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het einde van de dienstbetrekking dient de werknemer de hem nog toekomende vakantie op te nemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - b. Heeft de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel kunnen opnemen dan zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
 - c. Te veel genoten vakantie zal worden verrekend.
8. Uitvoeringsbepaling
De werkgever kan bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor de aaneengesloten vakantie uiterlijk één maand tevoren moet indienen.
9. De fulltime werknemer die zijn verlof gedurende het vakantiejaar heeft opgenomen kan tot 5 extra dagen verlof opnemen onder inhouding van het salaris, vermeerderd met de vakantietoelage en eventueel andere voor de werknemer geldende vaste inkomensbestanddelen bij zijn werkgever, over deze verlofdagen.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van maandinkomen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van één der eigen inwonende kinderen of pleegkinderen van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één zijner ouders of niet onder a, genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één der eigen kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een

buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;

- i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende de werkelijk benodigde tijd, in redelijkheid te bepalen voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - k. Gedurende de dag van zijn verhuizing, ongeacht op wiens verzoek de verhuizing plaatsvindt.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer onbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging te beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
- Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het onbetaald verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste 5 dagen onbetaald verlof voor vakbondsvergaderingen en 5 dagen onbetaald verlof voor statutaire vergaderingen bedragen.

Artikel 12 Reiskostenvergoeding

Aan de werknemers wordt een vergoeding toegekend voor woon-werkverkeer, indien de afstand van zijn woning tot de arbeidsplaats meer dan 5 kilometer bedraagt van:

- 5 t/m 10 kilometer: €2,00 per gewerkte dag
- 11 t/m 15 kilometer: €4,00 per gewerkte dag
- 16 t/m 25 kilometer: €6,00 per gewerkte dag
- >26 kilometer: €8,00 per gewerkte dag

met afronding van de afstand in kilometers op basis van 1 decimaal.

Artikel 13 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
2. De in het vorige lid bedoelde uitkering is gelijk aan het bedrag aan loon dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand- waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten- betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de WAJONG en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 14 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan de deelname op grond van de toetredingsvoorwaarden verplicht is voor de werknemer van 21 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is. Uitgangspunt bij deze pensioenregeling is dat het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen minimaal 1,75% van de voor dat jaar vastgestelde pensioengrondslag (salaris minus de franchise) bedraagt. Het betreft een zogenaamde middelloonregeling.
Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen. Bij indiensttreding voor onbepaalde tijd verkrijgt de werknemer met terugwerkende kracht pensioen over alle dienstjaren die bij de werkgever in een dienstverband voor bepaalde tijd zijn doorgebracht.
2. Een werkgever kan zich vrijwillig aansluiten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL). Lid 1 is voor deze werkgever niet van toepassing.

Artikel 15 Afwijkingen van de CAO

In een onderneming bestaande rechtens geldende arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemers in gunstige zin afwijken van bepalingen in deze overeenkomst worden door deze overeenkomst niet aangetast, zolang de arbeidsvoorwaarden in de CAO dit peil niet hebben bereikt.

Artikel 16 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaaleconomische situatie of in de loon- en prijspolitiek van de regering, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaaleconomische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.

Artikel 17 Vervallen per 1 januari 2012

Artikel 18 Faciliteiten voor de Vakvereniging

1. Werknemersorganisaties kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen, die zij bekend maken bij de werkgever.
2. De vakbondscontactpersoon heeft aanspraak op maximaal 3 dagen onbetaald verlof om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten.
3. De werkgever benadeelt de vakbondscontactpersoon niet om zijn functie of activiteiten als contactpersoon, bijvoorbeeld bij promotie of zijn beloning. De vakbondscontactpersoon kan bij een klacht hierover het oordeel vragen van cao-partijen.
4. De werkgever is de vakbondscontactpersonen behulpzaam bij de uitoefening van hun functie, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
5. De werkgever geeft de leden van een vakbond die uitgenodigd zijn voor een statutaire vakbondsvergadering of congres vrijaf zonder behoud van loon en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten ook voor het volgen van cursussen van de vakbond. Vergaderingen van de vakbondsleden binnen de onderneming vinden buiten werktijd plaats.
6. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in voor de fiscale brutering van zijn Vakbondscontributie (bijlage VI).
7. Vanaf 1 januari 2017 wordt jaarlijks door de aangesloten werkgevers een bedrag van € 10,00 per fulltime medewerker (FTE) afgedragen aan de gezamenlijke cao partijen van werknemerszijde van deze cao.

Artikel 19 Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

De werknemer kan op vrijwillige basis op kosten van de werkgever een PAGO laten uitvoeren volgens de volgende staffel:

<35 jaar	1x per 4 jaar
>35 jaar	1x per 3 jaar
>45 jaar	1x per 2 jaar
>55 jaar	1x per jaar

Artikel 20 Vervallen oude CAO-afspraken

Oude cao afspraken vervallen, zodra een nieuwe cao tot stand is gekomen. Individuele afspraken of toepasselijke bedrijfsregelingen worden hierdoor niet beïnvloed.

Bijlage I Functielijst

De functieomschrijvingen zijn een combinatie van de niveautyperingen en de functie-invulling. Dat betekent dat er minimale eisen zijn gesteld aan de kennis en opleiding behorende bij de functiegroepen.

Functiegroep A

Werkzaamheden waarvoor geen specifieke scholing is vereist, waarvan de beloning conform het wettelijk minimum (jeugd)loon is, met dien verstande dat 21 jaar als vakvolwassen leeftijd geldt. Na maximaal drie maanden vindt bevordering naar functiegroep 1 met 0 functie jaren plaats.

Functiegroep 1

Algemene niveautypering: verrichten van eenvoudige werkzaamheden van herhalend karakter die met gerichte werkinstructies en onder rechtstreeks toezicht worden uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: geen specifieke niveau eisen gesteld, enige ervaring is vereist. Na een half jaar in functiejaar 0 van functiegroep 1 vindt bevordering plaats naar functiejaar 1 van functiegroep 1. Na 3 maanden in functiejaar 1 van functiegroep 1 vindt bevordering plaats naar functie jaar 0 van functiegroep 2. Voor het overige is artikel 8 van toepassing.

Functiegroep 2

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden van enigszins samengesteld karakter, die met gerichte werkinstructies en niet onder voortdurend toezicht worden uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: geen specifieke niveaueisen gesteld, enige tot ruime ervaring is vereist alsook aanvullende handvaardigheid of inconveniëntenbereidheid. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Medewerker entkamer en medewerker keuken die aantoonbaar negen maanden aansluitend aan de opleidingsperiode in de weefselkweekvermeerdering werkzaam zijn en die de werkzaamheden gedeeltelijk onder toezicht of na instructie verrichten.
- Receptioniste / Telefoniste

Functiegroep 3

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden waarvoor een bepaalde graad van (vak)kennis en / of in ruimere mate praktijkervaring is vereist.

Opleidings- / ervaringsniveau: LBO-niveau; ruime (of specifieke afdelings)ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Uitzoeker / werkvoorbereider
- (junior) Medewerker gewasspecialisten
- Medewerker administratie (LBO)

Functiegroep 4

Algemene niveautypering: verrichten van werkzaamheden waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid en die de uitvoerende werkzaamheden voor een deel zelfstandig en voor een deel onder toezicht of na instructie verrichten.

Opleidings- / ervaringsniveau: LBO-niveau met aanvullende cursussen of MBO-niveau; ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Senior uitzoeker / werkvoorbereider
- Senior assistent gewasspecialist (MBO)
- Medewerker administratie (MBO)

Functiegroep 5

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist en waarbij aanwijzingen worden gegeven bij werkzaamheden van een eenvoudig karakter en / of beperkte omvang.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau; ruime ervaring van vakkennis vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- (junior) Hoofd entkamer en mediumkeuken
- Productadministratie / planning
- Chauffeur (met diploma's en kennisachtergrond van weefselkweek)

Functiegroep 6

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor eisen worden gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist met ervaring dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij diverse werkzaamheden.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau met aanvullende cursussen; ruime ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- (senior) Hoofd entkamer en mediumkeuken
- Boekhoudkundig medewerker

Functiegroep 7

Algemene niveautypering: het verrichten van werkzaamheden waarvoor eisen worden gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist met ervaring dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij het uitvoeren en controle wordt uitgeoefend.

Opleidings- / ervaringsniveau: MBO-niveau met aanvullende cursussen / HBO-niveau. Ruime vaak specifieke ervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de volgende functies:

- Afdelingshoofd
- Gewasspecialist (HBO)

Bijlage II Beroepsprocedure functiewaardering

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (bijvoorbeeld uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming.
De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Bijlage III Salaristabellen

Schaalsalarissen per maand per 1 januari 2017 (Euro)								verhoging:	3,50%
Leeftijdsschaal	A (WML)	1	2	3	4	5	6	7	
19 jaar en jonger	WML 23 jaar* 0,725	1188	1339	1457	1598	1665	1738	1809	
20 jaar	WML 23 jaar* 0,85	1408	1534	1642	1766	1847	1923	2003	
21 jaar	WML	1654	1750	1824	1901	1984	2071	2154	
Funciejarenschaal									
		1	2	3	4	5	6	7	
0 functie jaren	WML	1654	1750	1824	1901	1984	2071	2154	
1 functie jaar		1692	1786	1862	1938	2031	2111	2195	
2 functie jaren		0	1824	1897	1975	2071	2154	2237	
3 functie jaren		0	1862	1931	2010	2111	2195	2281	
4 functie jaren		0	1897	1968	2048	2154	2236	2325	
5 functie jaren		0	1923	2003	2082	2195	2281	2365	
6 functie jaren		0	1968	2042	2119	2237	2322	2407	
7 functie jaren		0	2002	2076	2154	2281	2363	2450	

Schaalsalarissen per maand per 1 januari 2018 (Euro),								verhoging:	0,50%
Leeftijdsschaal	A (WML)	1	2	3	4	5	6	7	
19 jaar en jonger	WML 23 jaar* 0,725	1194	1346	1464	1606	1673	1747	1818	
20 jaar	WML 23 jaar* 0,85	1415	1542	1650	1775	1856	1933	2013	
21 jaar	WML	1662	1759	1833	1911	1994	2081	2165	
Funciejarenschaal									
		1	2	3	4	5	6	7	
0 functie jaren	WML	1662	1759	1833	1911	1994	2081	2165	
1 functie jaar		1700	1795	1871	1948	2041	2122	2206	
2 functie jaren		0	1833	1906	1985	2081	2165	2248	
3 functie jaren		0	1871	1941	2020	2122	2206	2292	
4 functie jaren		0	1906	1978	2058	2165	2247	2337	
5 functie jaren		0	1933	2013	2092	2206	2292	2377	
6 functie jaren		0	1978	2052	2130	2248	2334	2419	
7 functie jaren		0	2012	2086	2165	2292	2375	2462	

Bijlage IV Protocolafspraken

Micro Pauzes

Cao-partijen adviseren werkgevers op afdeling met werknemers die langdurig in dezelfde houding werken beleid te ontwikkelen voor (korte) onderbrekingen van dezelfde werkhouding. Werknemers worden opgeroepen deel te nemen aan deze onderbrekingen.

Ziekte verzuim

Plantum zal de leden vragen te rapporteren over de ziekteverzuimcijfers en de instroom in de WGA en WIA in 2016 en 2017. De samengevoegde cijfers zal Plantum aan de vakbonden voorleggen.

Garantiebanen

Werkgevers spannen zich gedurende de looptijd van de cao in om 4 mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt uit het doelgroepenregister UWV een ervaringsplek of een baan aan te bieden. Plantum zal daarvoor de website <https://werkgeversgaaninclusief.nl/nl> onder de aandacht van de leden brengen.

Reparatie 3e jaar WW

Partijen spreken af dat zij de aanstaande beperking van de wettelijke opbouw en duur van de WW en de WGA zullen repareren als voor minimaal 50% van de werknemers in agrarische sectoren in Nederland deze reparatie onderdeel is van hun cao.

De werknemer betaalt de premie inclusief de uitvoeringskosten voor deze reparatie. Partijen verwijzen hiervoor naar de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015.

Pensioen

Partijen doen gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek doen naar de toegepaste pensioenregelingen in de sector.

Flexuren

Partijen evalueren na 1 jaar de regeling flexuren.

Bijlage V Vervallen

Vervallen per 1 januari 2017

Bijlage VI Reglement lidmaatschapskosten vakvereniging

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam in de Weefselweeksector

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de in de CAO genoemde bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponenten ingehouden bedrag, voor zover hierdoor het bruto loon niet daalt beneden het minimumloon ingevolge de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag en voorts zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op van het betreffende kalenderjaar het in lid 2 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale- en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 4 wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever aan de werknemer betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

DECLARATIEFORMULIER

VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer) Sofinummer:

.....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een voor werknemers werkzaam bij (Naam werkgever);

c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie

in.... (jaartal): euro;

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in(maand en jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;

e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk van het betreffende kalenderjaar);

f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen heeft voor het bruto loon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag, het vakantiegeld en tevens gevolgen kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen.;

g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage VII STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN

Normen	Oude ATW
Maximumarbeids tijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 uur per dienst; • 54 uur per week; • 45 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>

Normen	Oude ATW
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Tijdstip pauze in dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> In de periode 2 uur na aanvang en 2 uur voor einde van de dienst.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen voorschrift.</p>
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).</p>
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> 11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).</p>
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	<p><i>Standaardnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).</p>
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.</p>
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> 14 uur</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)</p>
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> 48 uur</p>

Normen	Oude ATW
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 8 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Maximumarbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 uur per dienst; • 54 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken maximaal 10 nachtdiensten per 4 weken en 25 nachtdiensten per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p>
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> 5 (6 nachtdiensten als alle nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 7</p>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	Geen norm

¹ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

Normen	Oude ATW
Consignatie²	
Periode zonder consignatie	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Niet toegestaan

Bijlage VIII: Voor de inleenbeloning relevante cao artikelen in de Cao Weefselweek

Inleenbeloning CAO Uitzendkrachten	CAO Weefselweek	Opmerkingen
a. Uitsluitend het geldend periodeloon in de schaal	Artikel 7 lid 1 + bijlage I functiegroepen, beloning. Artikel 8 lid 1,2,3 toepassing salarisschalen	
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;	Art 6 lid 1, normale arbeidsduur is 38	
c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;	Art 6 lid 2, 3, 4, 6 Art 7 lid 2d en 3	Art. 34 Cao voor Uitzendkrachten. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden.
d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;	Art. 7 lid 3	
e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen,	Art. 12 reiskostenvergoeding	

<p>heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.</p>		
<p>f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever</p>	<p>Artikel 8 lid 1,2,3 toepassing salarisschalen</p>	