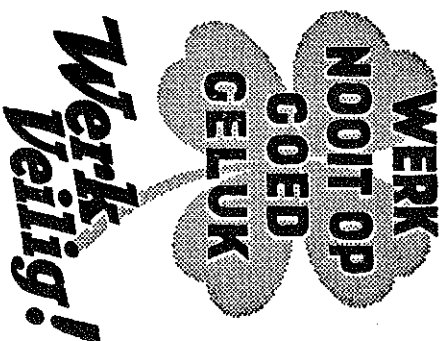




VERBODEN INSTUUT

Collectieve

Arbeidsovereenkomst

voor het

Hoveniersbedrijf

voor het contractjaar

1 januari 1975

tot en met

31 december 1975

De ondergetekenden:

1. De Vereniging „De Nederlandse Bloemisterij“ te 's-Gravenhage,

PARTIJ TER EENRE

en:

2. De Agrarische en Voedingsbedrijfsbond A.V.B.-N.V.V. te Utrecht;
3. De Christelijke Bond van Werknemers in de Voedings-, Agrarische, Recreatie-, Genotmiddelen- en Tabaksverwerkende Bedrijven C.V.A.T. te Utrecht;
4. De Katholieke Bond van Personeel in Agrarische, Voedings- en Genotmiddelenbedrijven A.V.G. te Haarlem,

PARTIJ TER ANDERE

verklaren:

de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoveniersbedrijf te zijn overeengekomen.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - 1e. „Hoveniersbedrijf”: een onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzak voor derden één of meer van de navolgende werkzaamheden worden verricht: het aanleggen en onderhouden van tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen en groenstroken met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen; alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Onder „hoveniersbedrijf” wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzak bezinghoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.
 - 2e. „Hovenierswerkzaamheden”: werkzaamheden, welke in een onderneming als bedoeld onder 1e plegen te worden verricht; daaronder mede te verstaan het ruimen van sneeuw, voorzover deze zich bevindt in de onder 1e omschreven tuinen, terreinen, begraafplaatsen, parken, plantsoenen en groenstroken met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen.
 - 3e. „Werkgevers”: zij die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere goedgekeurde c.a.o. geldt.
 - 4e. „Werknemers”: zij die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn voor onbepaalde tijd of voor een geheel contractjaar, dan wel - indien het een kortere dienstverband betreft - gedurende dat kortere dienstverband, tenzij op grond van lid 2 een andere c.a.o. op de arbeidsverhouding van toepassing is; alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.

ter dienstverband - gedurende dat kortere dienstverband, tenzij op grond van lid 2 een andere c.a.o. op de arbeidsverhouding van toepassing is; alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.

5e. „Contractjaar”: de periode van 1 januari tot en met 31 december;

6e. „Gewestelijke Sociale Commissie”: de sociale commissie van de betrokken Gewestelijke Raad van het Landbouwschap.

2. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf ook andere dan hovenierswerkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijke worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze c.a.o. hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende c.a.o.

Artikel 2

Dienstverband

1. Onder „vaste werknemers” worden verstaan:
 - a. zij, die worden aangenomen voor één of meer contracten, hetzij met een volledige, hetzij met een gedeeltelijke werkweek, mits bij de laatste de overeengekomen arbeidsduur gedurende iedere week van het dienstverband dezelfde is en deze per normale werkweek hetzij tenminste drie volle dagen, hetzij tenminste vier uur per dag bedraagt;
 - b. zij, die onder dezelfde voorwaarden voor wat betreft hun werkweek tijdens het contractjaar worden aangenomen, hetzij voor het resterende gedeelte hiervan, hetzij voor het resterende gedeelte en één of meer onmiddellijk daarop volgende contractjaren.
2. Onder „losse werknemers” worden verstaan alle overige werknemers.

Artikel 3

Leeftijd en vakkenis

1. Onder volwassen werknemers worden verstaan werknemers van 22 jaar en ouder.
2. Onder jeugdige werknemers worden verstaan werknemers van 21 jaar en jonger.

Artikel 4

Functie-indeling

1. Per 1 juli 1975 worden de werknemers onderscheiden naar de volgende functies:
 - a. voorman;
 - b. vakarbeider;
 - c. geoefende werknemer;
 - d. ongeschoolde werknemer.
2. Onder voorman wordt verstaan de vakarbeider van 22 jaar en ouder, die leiding geeft aan mede-werknemers.
3. Onder vakarbeider wordt verstaan de vakbekwame werknemer van 22 jaar en ouder, die geheel zelfstandig en met grote verantwoordelijkheid zijn werkzaamheden verricht.
4. Onder geoefende werknemer wordt verstaan de werknemer van 17 jaar en ouder, die onder leiding de normaal voorkomende werkzaamheden kan verrichten.
5. Onder ongeschoolde werknemer wordt verstaan de werknemer, die in verband met een tekort aan geschooldheid de werkzaamheden van de geoefende werknemer niet op normale wijze kan verrichten.
6. Bij het aangaan der arbeidsovereenkomst dient tussen werkgever en werknemer te worden overeengekomen, in welke functie de werknemer werkzaam zal zijn.

7. Voor de periode van 1 januari 1975 tot en met 30 juni 1975 geldt voor wat betreft de functie-indeling het desbetreffende artikel uit de collectieve arbeidsovereenkomst voor het contractjaar 1 januari 1974 tot en met 31 december 1974.

Artikel 5

Minder-valide werknemers

Onder minder-valide werknemers worden verstaan werknemers, die tengevolge van lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid de bedongen en/of gebruikelijke arbeid niet op normale wijze kunnen verrichten.

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

Par. 1 - De arbeidsovereenkomst

Artikel 6

1. Arbeidsovereenkomsten met vaste werknemers moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer - na registratie bij de B.V.A.B. - ieder een exemplaar.
2. Schriftelijke arbeidsovereenkomsten dienen bepalingen in te houden omtrent de duur der overeenkomst en bij een gedeeltelijke werkweek omtrent de overeengekomen arbeidstijd (artikel 2). Zij dienen tevens te bepalen in welke functie de werknemer krachtens deze overeenkomst werkzaam zal zijn. Zij moeten voorts verwijzen naar de c.a.o., welke op de dienstbetrekking van toepassing is of krachtens het bepaalde in artikel 1 lid 2 door partijen van toepassing is verklaard. Zij kunnen voorts bepalingen inhouden inzake andere onderwerpen, waartoe partijen regeling wenssen.
3. Bepalingen in strijd met deze c.a.o. zijn nietig.

Par. 2 - Einde en onderbreking der dienstbetrekking.

Artikel 7

Opzegging vaste werknemers

1. Opzegging van een vast dienstverband mag uitsluitend geschieden tegen het einde van het contractjaar.
2. Voor de opzegging van een vast dienstverband dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
 - a. 6 weken tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;

- b. de onder a. bedoelde termijn van opzegging wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de werknemer ná het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.

3. Voor de opzegging van een vast dienstverband dient de werknemer een termijn van 6 weken in acht te nemen.
4. Indien geen tijdige opzegging heeft plaatsgehad, wordt de dienstbetrekking geacht voor een jaar te zijn verlengd.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 2 kan geen opzegging plaatsvinden, indien de werknemer op het tijdstip van opzegging door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, tenzij de betrokken werknemer bij de opzegging tenminste reeds 2 jaar arbeidsongeschikt is.

Artikel 8

Opzegging losse werknemers

1. Behoudens het bepaalde in de volgende leden geldt voor en tegenover de losse werknemer, die is aangenomen voor onbepaalde tijd, een opzegtermijn van tenminste een week.
2. Voor en tegenover de losse werknemer van 50 jaar en ouder, die is aangenomen voor onbepaalde tijd en wiens dienstbetrekking tenminste een jaar heeft geduurd, geldt een opzegtermijn van 3 weken. Heeft het dienstverband 4 jaar of langer geduurd, dan dient - in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde - de werkgever een opzegtermijn in acht te nemen van zoveel weken als de dienstbetrekking jaren heeft geduurd met een maximum van 6 weken.
3. Ten aanzien van de losse werknemer van 22 jaar en

ouder doch jonger dan 50 jaar, die is aangenomen voor onbepaalde tijd, bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking ná de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking ná diens meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn voor de werkgever ten hoogste 6 weken en voor de werknemer ten hoogste 3 weken zal bedragen. Voor de berekening van de duur der opzegtermijn zullen de jaren, welke de werknemer eventueel tevoren in vast dienstverband bij de betrokken werkgever heeft doorgebracht, niet meetellen.

4. Alle opzeggingen moeten geschieden tegen het einde van de kalenderweek.

5. Aan een opzegging overeenkomstig de leden 2 en 3 staat - in afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 2 B.W. - een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet in de weg, indien in verband met de werkzaamheden welke de werknemer verricht, toch opzegging zou hebben plaatsgevonden.

6. Indien echter de dienstbetrekking is aangegaan voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zij zonder opzegging van rechtswege door het verstrijken van die tijd of de voltooiing van dat werk.

Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd wederom te zijn aangegaan, in welk geval voor haar beëindiging echter een opzegtermijn van tenminste 1 week in acht dient te worden genomen.

7. Wegens vorst of sneeuw en de gevolgen daarvan alsmede bij wateroverlast kunnen de werkzaamheden zonder behoud van loon worden onderbroken. De onderbreking zal als volgt plaatsvinden:

a. Indien de omstandigheden, welke tot onderbreking aanleiding geven, vóór de aanvang van de normale arbeidsdag optreden, gaat de onderbreking diezelfde dag reeds in.

b. Indien de omstandigheden, welke tot onderbreking aanleiding geven, tijdens de normale arbeidsdag optreden, gaat de onderbreking de eerstvolgende werkdag in.

Artikel 9

Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 B.W. zal de werkgever de dienstbetrekking met een losse werknemer ook kunnen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde. Opzegging zal echter niet kunnen geschieden op grond van de omstandigheid, dat de losse werknemer de hoedanigheid van noodwachter c.q. de hoedanigheid van een bij of krachtens de wet met een noodwachter gelijkgestelde bezit of zal verkrijgen danwel tengevolge van zijn inlijving als zodanig niet langer in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten.

2. Ten aanzien van de vaste werknemer zal in de omstandigheden, als bedoeld in de eerste alinea van het vorig lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.

3. Zowel de vaste werknemer als de losse werknemer, voorzover zijn dienstverband naar aanleiding van de in de eerste alinea van lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhinderd zijn zo spoedig mogelijk, doch na de eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen 3 dagen, na

dat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.

4. Bij niet-inachtneming van de in lid 3 genoemde termijn door een losse werknemer, zal het dienstverband geacht worden met wederzijds goedvinden te zijn geëindigd.

Artikel 10

Ontslagbewijs

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

Artikel 11

Onderbrekingsbewijs

De werkgever is verplicht aan de losse werknemer, wiens werkzaamheden zonder behoud van loon overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 lid 7 worden onderbroken, een bewijs van onderbreking uit te reiken, houdende verklaring dat hij geen bezwaar heeft dat de werknemer tijdens de duur der onderbreking bij derden werkzaamheden verricht.

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT ARBEIDSTIJD

Artikel 12

Begrip arbeidstijd

Onder arbeidstijd wordt in deze c.a.o. verstaan:
1e. de tijd, welke de werknemer:

- a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag, voorzover niet op zaterdag of zondag vallend, danwel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, danwel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- 2e. de eventuele rustpauzes, waaronder worden verstaan rusttijden in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten.

Artikel 13

Indeling van de arbeidsdag

1. Tenzij de werkgever en werknemer anders zijn overeen gekomen, begint en eindigt de arbeidsdag op de vaste vestigingsplaats van de werkgever of - indien de werkgever zulks wenst - op een door hem aan te wijzen object, mits dit object minder ver dan de vaste vestigingsplaats van de werkgever dan wel minder dan 15 kilometer van de woonplaats van de werknemer verwijderd is.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer en wel voor vaste werknemers bij de aanvang van het nieuwe contractjaar voor de duur van het contractjaar c.q. voor losse werknemers bij de aanvang van het dienstverband voor de duur van het dienstverband.
De totale schafttijd per dag moet minimaal een 1/2 uur en maximaal 1 1/2 uur bedragen.

3. Niet tot de schaftijden worden gerekend de eventuele rustpauzes in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten.

Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag

Artikel 14

1. Ten aanzien van de duur van de dagelijkse arbeidstijd kan een keuze worden gedaan uit de navolgende schema's:
 - a. op de dagen van maandag tot en met vrijdag 8 uur gedurende het gehele contractjaar;
 - b. op de dagen van maandag tot en met vrijdag in de maanden:

— januari en februari	7½ uur;
— maart	8 uur;
— april, mei en juni	8½ uur;
— juli tot en met november	8 uur;
— december	7½ uur.

Partijen bij deze c.a.o. gaan ervan uit, dat in ondernemingen, waar in het verleden een arbeidsdag van 7½ uur bestond, schema b. zal worden gehanteerd.

2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt - met inachtneming van het overeengekomene ten aanzien van de schaftijden als bedoeld in artikel 13 lid 2 - in onderling overleg tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat:
 - a. bij toepassing van schema a. als bedoeld in lid 1 de arbeidsdag niet mag aanvangen vóór 7.00 uur en niet mag eindigen ná 17.00 uur;
 - b. bij toepassing van schema b. als bedoeld in lid 1 de arbeidsdag niet mag aanvangen vóór 7.00 uur en niet mag eindigen ná 17.30 uur.

Artikel 15

Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

1. Op zaterdag en zondag wordt geen arbeid verricht.

2. Evenmin wordt arbeid verricht:

- a. op nieuwjaarsdag en eerste en tweede kerstdag, voorzover niet op zaterdag of zondag vallend;
- b. op tweede paasdag, hemelvaartsdag en tweede pinksterdag;
- c. op de dag, waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, alsmede op een andere door de overheid als nationale feestdag aangewezen dag, met dien verstande dat - indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet - tussen werkgever en werknemer zal worden overeengekomen, dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt;
- d. door de protestants-christelijke werknemer op goede vrijdag en op bid- en dankdagen, indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
- e. op 1 mei door de werknemer die deze dag als gedenkdag wenst te vieren.

Artikel 16

Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan.
2. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
 - a. 125 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag danwel op zaterdagmorgen;
 - b. 50 uur per jaar, evenwel uitsluitend voorzover het betreft werkzaamheden bestaande uit stoken, luchten, schermen en watergeven danwel oogstwerkzaamheden.

den op de tweede paasdag, tweede pinksterdag en tweede kerstdag.

Werken bij derden

Artikel 17

Het is de werknemer niet toegestaan zonder overleg met de werkgever in zijn vrije tijd bij derden hovenierswerkzaamheden te verrichten.

Par. 1 - Tijdlloon in het algemeen

Artikel 18

Normaal tijdlloon

1. Per 1 juli 1975 luiden de normale tijdlloonen (exclusief verwerking prijscompensatie per 1 juli 1975):

A. vaste werknemers per week:

leeftijd	voorman	vakarbeider	geoeefende	ongesch.
22 j. e.o.	f 365,—	f 350,—	f 325,—	f 300,—
21 jaar	" —,—	" —,—	" 279,50	" 258,—
20 jaar	" —,—	" —,—	" 256,75	" 237,—
19 jaar	" —,—	" —,—	" 230,75	" 213,—
18 jaar	" —,—	" —,—	" 203,15	" 187,50
17 jaar	" —,—	" —,—	" 178,75	" 165,—
16 jaar	" —,—	" —,—	" —,—	" 142,50
15 jaar	" —,—	" —,—	" —,—	" 120,—

B. losse werknemers per week:

leeftijd	voorman	vakarbeider	geoeefende	ongesch.
22 j. e.o.	f 377,95	f 362,45	f 336,55	f 310,65
21 jaar	" —,—	" —,—	" 289,40	" 267,15
20 jaar	" —,—	" —,—	" 265,85	" 245,40
19 jaar	" —,—	" —,—	" 238,95	" 220,55
18 jaar	" —,—	" —,—	" 210,35	" 194,15
17 jaar	" —,—	" —,—	" 185,10	" 170,85
16 jaar	" —,—	" —,—	" —,—	" 147,55
15 jaar	" —,—	" —,—	" —,—	" 124,25

2. Voor de periode 1 januari 1975 tot en met 30 juni 1975 gelden als normale tijdlloonen voor werknemers van 22 jaar en ouder de bedragen, welke voortvloeden uit de toepassing van de indexeringsclausule per 1 januari 1975 ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst voor het contractjaar 1974. Deze bedragen dienen te worden verhoogd met de toeslag ingevolge de machtingwet. De aldus verkregen bedragen dienen vervolgens nog te worden verhoogd met 1% en een bedrag van f 3,37.

3. De tijdlloonen van de jeugdige werknemers als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages: 21 jaar 86%; 20 jaar 79%; 19 jaar 71%; 18 jaar 62½%; 17 jaar 55%; 16 jaar 47½% en 15 jaar 40%.

Genoemde percentages dienen eveneens te worden gehanteerd voor de berekening van de tijdlloonen der jeugdige werknemers als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Par. 2 - Tijdlloonen voor bijzondere groepen van werknemers

Artikel 19

Gehuwde jeugdige werknemers

In afwijking van het bepaalde in artikel 18 geldt voor gehuwde jeugdige werknemers, dat:

- 17-jarigen recht hebben op het tijdlloon van de 19-jarigen;
- 18-jarigen recht hebben op het tijdlloon van de 20-jarigen;
- 19-jarigen recht hebben op het tijdlloon van de 21-jarigen;
- 20- en 21-jarigen recht hebben op het tijdlloon van de 22-jarigen.

Artikel 20

Minder-valide werknemers

Indien ten aanzien van een werknemer, die door ziekte of gebreken niet ten volle geschikt is voor de door hem te ver-

richten arbeid, toekenning van het krachtens deze c.a.o. geldende loon in verband met zijn arbeidsprestatie redelijkerwijs niet kan worden gevergd, stelt de Gewestelijke Sociale Commissie van het Landbouwschap met inachtneming van eventueel door de Hoofdafdeling Sociale Zaken vast te stellen richtlijnen op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer dan wel ambtshalve een lager bedrag vast.

Artikel 21

Werknemers met gedeeltelijke werkweek

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt het loon naar evenredigheid bepaald.

Par. 3 - Tijdloon in bijzondere gevallen

Artikel 22

Feest- en gedenkdagen

Over de bij artikel 15 lid 2 aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht aan vaste werknemers het voor hen geldende tijdloon door te betalen, een en ander voorzover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.

Artikel 23

Overwerk

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer in deze c.a.o. vastgestelde basisuurloon betaald:

- op zondagen 200%;
- op feest- en gedenkdagen, die niet op zaterdag of zondag vallen: 150%, welk loon dient te worden betaald boven het krachtens artikel 22 aan vaste werknemers verschuldigde loon c.q. boven hetgeen losse werknemers op grond van vakantiebonnen ontvangen;
- op zaterdagen 150%;
- op andere dagen der week 130%.

2. Het basisuurloon alsmede de beloning voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 16, bedraagt:

A. Met ingang van 1 juli 1975 (exclusief verwerking prijscompensatie per 1 juli 1975):

a. vaste werknemers:

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
---------	--------------	------	------	------

voorman:

22 j. e.o.	f 9,13	f 11,87	f 13,70	f 18,26
------------	--------	---------	---------	---------

vakarbeider:

22 j. e.o.	f 8,75	f 11,38	f 13,13	f 17,50
------------	--------	---------	---------	---------

geoeftende:

22 j. e.o.	f 8,13	f 10,57	f 12,20	f 16,26
21 jaar	" 6,99	" 9,09	" 10,49	" 13,98
20 jaar	" 6,42	" 8,35	" 9,63	" 12,84
19 jaar	" 5,77	" 7,50	" 8,66	" 11,54
18 jaar	" 5,08	" 6,60	" 7,62	" 10,16
17 jaar	" 4,47	" 5,81	" 6,71	" 8,94

ongeschoolde:

22 j. e.o.	f 7,50	f 9,75	f 11,25	f 15,—
21 jaar	" 6,45	" 8,39	" 9,68	" 12,90
20 jaar	" 5,93	" 7,71	" 8,90	" 11,86
19 jaar	" 5,33	" 6,93	" 8,—	" 10,66
18 jaar	" 4,69	" 6,10	" 7,04	" 9,38
17 jaar	" 4,13	" 5,37	" 6,20	" 8,26
16 jaar	" 3,56	" 4,63	" 5,34	" 7,12
15 jaar	" 3,—	" 3,90	" 4,50	" 6,—

b. losse werknemers:

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
---------	--------------	------	------	------

voorman:

22 j. e.o.	f 9,45	f 12,29	f 14,18	f 18,90
------------	--------	---------	---------	---------

vakarbeider:

22 j. e.o.	f 9,06	f 11,78	f 13,59	f 18,12
------------	--------	---------	---------	---------

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
---------	--------------	------	------	------

uurloon overwerk tegen
geofende:

22 j. e.o.	f 8,41	f 10,93	f 12,62	f 16,82
21 jaar	" 7,24	" 9,41	" 10,86	" 14,48
20 jaar	" 6,65	" 8,65	" 9,98	" 13,30
19 jaar	" 5,97	" 7,76	" 8,96	" 11,94
18 jaar	" 5,26	" 6,84	" 7,89	" 10,52
17 jaar	" 4,63	" 6,02	" 6,95	" 9,26

ongeschoolde:

22 j. e.o.	f 7,77	f 10,10	f 11,66	f 15,54
21 jaar	" 6,68	" 8,68	" 10,02	" 13,36
20 jaar	" 6,14	" 7,98	" 9,21	" 12,28
19 jaar	" 5,51	" 7,16	" 8,27	" 11,02
18 jaar	" 4,85	" 6,31	" 7,28	" 9,70
17 jaar	" 4,27	" 5,55	" 6,41	" 8,54
16 jaar	" 3,69	" 4,80	" 5,54	" 7,38
15 jaar	" 3,11	" 4,04	" 4,67	" 6,22

B. Voor de periode 1 januari 1975 tot en met 30 juni 1975 gelden als basislonen 1/40ste deel van de bedragen, welke voortvloeiën uit het bepaalde in artikel 18 lid 2. Van deze basislonen worden de percentages van 130 respectievelijk 150 en 200 berekend.

Par. 4 - Toeslagen

Artikel 24

Diploma's of bijzondere deskundigheid

- Aan werknemers, die in het bezit zijn van de hierna te noemen diploma's of getuigschriften, dient wekelijks een toeslag te worden betaald volgens onderstaande waardering:
 - vakbekwaamheid hovenier:

22 jaar en ouder	f 14,70
jonger dan 22 jaar	f 11,—

Met dit diploma worden gelijkgesteld het in een eerder stadium afgegeven diploma eerste knecht dan wel het getuigschrift eerste knecht van het overeenvuldig examen.

- middelebare tuinbouwschool richting aanleg en onderhoud:

22 jaar en ouder	f 14,70
jonger dan 22 jaar	f 11,—
- tuinbouwakschool richting aanleg en onderhoud, voorzover afgegeven ná 31 december 1967 en mede-ondertekend door vakgecomitteerden en mits betroukkere ook in het bezit is van het diploma aankomend hovenier dan wel van het diploma van de tuin-tekencursus (voorheen cursus aanleg en onderhoud van tuinen):

22 jaar en ouder	f 14,70
jonger dan 22 jaar	f 11,—
- aankomend hovenier f 8,40.
Met dit diploma worden gelijkgesteld het in een eerder stadium afgegeven diploma tweede knecht dan wel het getuigschrift tweede knecht van het overeenvuldig examen.
- leerlingstelsel tuinderhoud f 8,40
- lagere tuinbouwschool normaal programma f 4,50
- algemene tuinbouwcursus f 3,70
- lagere tuinbouwschool eenvoudige leerprogramma f 2,90
- Cumulatie van toeslagen is niet geoorloofd, terwijl werknemers in de functie van voorman en vakarbeider niet voor de hiervoor genoemde diploma'stoeslagen in aanmerking komen.
- Aan niet-gediplomeerde werknemers van 40 jaar en ouder, die tenminste 8 jaar in het hoveniersbedrijf werkzaam zijn en tenminste 2 jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn en bijzondere vakbekwaamheid bezitten, mag eveneens een toeslag worden gegeven tot een maximum van f 6,30 per week.

Artikel 25

Voorman

1. Aan werknemers, die als voorman werkzaam zijn en bij de aanvang van de dienstbetrekking schriftelijk als zodanig zijn aangeworven of aangesteld, dient een toeslag te worden betaald op hun loon.
2. De grootte van deze toeslag wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, doch zal in periodes waarin de voorman met niet meer dan 3 werknemers werkt maximaal f 10,50 en in periodes waarin de voorman met 4 of meer werknemers werkt maximaal f 14,— per week bedragen.
3. Dit artikel komt per 1 juli 1975 te vervallen.

Artikel 26

Prestatietoeslag

1. Het is de werkgever toegestaan in drukke periodes dan wel bij het verrichten van bijzondere werkzaamheden, in welke omstandigheden van de werknemer in verband met het tempo van de uitvoering een extra inspanning wordt gevraagd, aan deze een toeslag te betalen wanneer de werkzaamheden niet in akkoord worden verricht.
2. De aan de individuele werknemer te betalen toeslag zal minimaal 5% en maximaal 20% bedragen van het voor hem geldende tijdloon.
3. De in lid 1 bedoelde toeslag zal gemiddeld de 10% van de in de onderneming betaalde loonsom ingevolge artikel 18 niet mogen overschrijden.

Artikel 27

Specialistentoeslag

1. Aan werknemers, belast met specialistische arbeid, zal gedurende de periodes, dat zij met deze arbeid zijn belast, een specialistentoeslag worden betaald.

2. Onder specialistische werkzaamheden worden verstaan werkzaamheden van de in het hoveniersbedrijf werkzame machinisten, monteurs en chauffeurs, alsmede werkzaamheden van werknemers, die belast zijn met de uitvoering van bijzonder grond-, timmer-, metsel-, tegel-, bestratings- en drainagewerk.

3. De in lid 1 bedoelde toeslag zal maximaal 20% bedragen van het voor de betreffende werknemer geldende tijdloon.

Artikel 28

Reistijden en reisvergoedingen

1. Bij afstanden naar en van het werk, welke liggen beneden 15 kilometer, zijn de hieraan verbonden reiskosten voor rekening van de werknemer. Als tegemoetkoming in de kosten ontvangt de werknemer een bedrag van f 1,50 per werkdag.
2. Bij afstanden naar en van het werk, welke 15 kilometer of meer bedragen, zijn de hieraan verbonden reiskosten op basis van openbaar vervoer, geheel voor rekening van de werkgever.
3. Indien de afstand 15 kilometer of meer bedraagt, zal aan de werknemer bovendien de gelegenheid worden geboden de meer benodigde reistijd af te leggen binnen de normale arbeidstijd dan wel zal aan de werknemer over de meer benodigde reistijd een vergoeding worden verstrekt op basis van overwerk als bedoeld in artikel 23.

Artikel 29

Onkostenvergoeding

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever gedurende zijn arbeidstijd gebruik moet maken van zijn eigen rijwiel of bromfiets, wordt - mits dit vervoermiddel in goede staat van onderhoud verkeert en moet worden benut voor het vervoer van zware gereedschappen en/of andere mate-

rielen per werkdag, dat van een dergelijke opdracht sprake is, een vergoeding van f 0,80 gegeven.

Artikel 30

Bijzondere werkzaamheden

Voor werkzaamheden boven de 7 meter (hoogboomwerk, muren e.d.) wordt f 0,50 per uur extra betaald.

Par. 5 - Overige bepalingen omtrent het loon

Artikel 31

Tarieven

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

Artikel 32

Verrekening arbeidsuren

Indien de dienstbetrekking van een werknemer, op wie een regeling tot verschuiving van arbeidstijd van toepassing is, in de loop van het contractjaar eindigt en op dat moment het aantal in het contractjaar gemiddeld per week door hem gewerkte uren meer dan wel minder bedraagt dan 40 uur, worden:

- a. meerdere uren als overuren beschouwd en ingevolge artikel 23 gehonoreerd;
- b. mindere uren aan de werknemer in rekening gebracht.

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Par. 1 - Kort verzuim

Artikel 33

Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of inwonende schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
- 2e. gedurende 2 dagen:
 - a. bij het huwelijk van de werknemer;
 - b. bij bevalling van de echtgenote.
- 3e. gedurende 1 dag:
 - a. bij de ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - c. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgenote, voorzover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond en op een werkdag plaatsvindt;
 - d. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders;
 - e. bij de begrafenis van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, grootouders en aangehuwde broeders of zusters, mits de begrafenis wordt bijgewoond.

4e. ingeval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden.

5e. ingeval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

2. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 1638 c, derde, vierde en vijfde alinea van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 34

Kort verzuim zonder behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven tot een maximum van 5 dagen per contractjaar in de volgende gevallen:
 - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
 - b. voor het bezoeken van vergaderingen van bondsraad of vakgroepsbestuur van zijn vakorganisatie.

De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. Eenzelfde verplichting geldt, indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld zal de werkgever de werknemer hiervan een week tevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal 2 dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.

2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven tot een maximum van 5 dagen per contractjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is.

Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij zulks in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.

Artikel 35

Vakonderwijs

1. De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers op verzoek van hun wettelijke vertegenwoordiger gedurende ten hoogste 2 werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van theoretisch en/of praktisch tuinbouwonderwijs.

2. Mits het gevolgde vakonderwijs wordt genoten aan een erkende vakschool zal aan werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar over tenminste 1 schooldag per week het loon worden doorbetaald. Deze doorbetaling vindt uitsluitend plaats, indien men de school ook inderdaad heeft bezocht.

Artikel 36

Pré-pensionering

1. De werknemers, die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en gedurende een in onderstaand schema vastgesteld aantal jaren in dienst van de werkgever zijn, worden zwerende uren met behoud van loon toegekend.

Deze zwerende uren worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen, hetzij als extra vakantie- of snipperdagen hetzij zo nu en dan een uur of enkele uren.

Bij een dienstverband van

4 jaar 8 uren;
8 jaar 16 uren;
12 jaar 24 uren;
16 jaar 32 uren;
20 jaar 40 uren.

2. De werknemers, die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

Par. 2 - Vakantieregeling

Artikel 37

Loon over vakantiedagen vaste werknemers

De werkgever is verplicht aan vaste werknemers over de vakantiedagen, waarop deze recht hebben, het voor hen geldende loon door te betalen. Dit loon wordt bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 38

Vakantiedagen vaste werknemers

1. Vaste werknemers met een volledige werkweek, ten aanzien van wie gedurende het gehele contractjaar een dienstverband met een werkgever bestaat, hebben gedurende het contractjaar recht op:
 - a. 20 vakantiedagen, indien zij bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 25 vakantiedagen, indien zij bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Werknemers met een dienstverband van ten minste 10 respectievelijk 25 jaar bij eenzelfde onderneming hebben gedurende het contractjaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen.

3. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september, waarbij bij voorkeur een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen wordt genomen. De aaneengesloten vakantie zal minstens 10 werkdagen bedragen.

4. De overige vakantiedagen worden als snipperdagen verspreid over het jaar opgenomen en dienen in het algemeen 6 dagen van te voren te worden aangevraagd.

5. Na overleg met de betrokken werknemers mag de werkgever 3 vakantiedagen als verplichte snipperdagen aanwijzen. Laatstgenoemde aanwijzing zal zoveel mogelijk bij de aanvang van het contractjaar geschieden.

6. Op de snipperdagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15 lid 2 onder d en e in mindering gebracht.

7. Het is de werknemer verboden op vakantiedagen (snipperdagen inbegrepen) in loondienst werkzaam te zijn of op andere wijze voor derden werkzaamheden te verrichten.

Artikel 39

Vakantietoelag vaste werknemers

1. Vaste werknemers hebben aanspraak op een vakantietoelag.

Deze toelag bedraagt over de periode van 1 januari 1975 tot en met 30 juni 1975 7½% van het loon over die periode met een minimum van:

f 656,— voor 22-jarigen en ouderen
f 564,— voor 21-jarigen
f 518,— voor 20-jarigen
f 466,— voor 19-jarigen
f 410,— voor 18-jarigen
f 361,— voor 17-jarigen
f 312,— voor 16-jarigen
f 262,— voor 15-jarigen

Per 1 juli 1975 bedraagt de toeslag 8% van het loon met een minimum van (op halfjaarbasis):

f 700,—	voor 22-jarigen en ouderen
f 602,—	voor 21-jarigen
f 553,—	voor 20-jarigen
f 497,—	voor 19-jarigen
f 437,—	voor 18-jarigen
f 385,—	voor 17-jarigen
f 332,—	voor 16-jarigen
f 280,—	voor 15-jarigen

2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het tijdloon (artikel 18), de betaling van overuren (artikel 23) en de van toepassing zijnde toeslagen (hoofdstuk IV - paragraaf 4).

3. Wanneer de werknemer zulks verlangt, dient de gehele vakantietoeslag te worden betaald in de week vóór de aanvang van de aaneengesloten vakantie. In overige gevallen dient steeds tenminste de helft van de vakantietoeslag te worden verstrekt in het tijdvak 1 juli-1 september en het resterende gedeelte op een in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

Artikel 40

Gedeeltelijke vakantierechten

Vaste werknemers met een gedeeltelijke werkweek c.q. met een dienstverband gedurende een gedeelte van het contractjaar hebben recht op een evenredig gedeelte van het normale aantal vakantiedagen en van de normale vakantietoeslag.

Artikel 41

Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst

1. Bij afwezigheid van aanspraak op loon bij ziekte, ongeval en militaire dienst behouden vaste werknemers niettemin aanspraak op de hun volgens de artikelen 37 tot en met 40 toekomende vakantierechten in de navolgende gevallen:

a. bij ziekte of ongeval, gedurende ten hoogste een jaar

ná de aanvang van het desbetreffende geval van arbeidsongeschiktheid;

b. bij militaire dienst, voorzover geen sprake is van opkomst voor eerste oefening.

2. Evenwel wordt, in de gevallen in het vorige lid onder a. bedoeld, ten aanzien van een werknemer die ten laste van de B.V.A.B. uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, het loon over vakantiedagen en de vakantietoeslag waarop hij over dat jaar recht heeft, verminderd naar rato van het aantal dagen waarover hij ziekgeld heeft ontvangen.

3. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet over dagen waarop de werknemer, hoewel in het genot van een uitkering als in het vorige lid bedoeld, arbeid voor zijn werkgever verricht, indien zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 40% bedraagt.

4. In het geval, bedoeld in het tweede lid, is de werkgever niettemin gehouden aan de werknemer uit te betalen een bedrag gelijk aan de daar bedoelde vermindering, doch de werknemer dient aan de werkgever af te dragen, hetgeen hem terzake door de B.V.A.B. werd verstrekt.

5. De werknemer dient aan de in lid 4 bedoelde verplichting te voldoen uiterlijk aan het einde van het desbetreffende contractjaar danwel - bij eerdere beëindiging van het dienstverband - op het tijdstip daarvan.

Artikel 42

Afrekening vakantierechten

Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking een vaste werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze c.a.o. toekomt, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.

Artikel 43

Vakantie losse werknemers

1. Losse werknemers hebben gedurende het contractjaar

dezelfde opbouw van vakantierechten als de vaste werknemers, namelijk hetzelfde aantal vakantiedagen en hetzelfde percentage vakantietoelage. Over de vakantiedagen wordt evenwel het loon niet doorbetaald.

2. Er bestaat een Vakantiefonds voor de Landbouw, dat ten doel heeft terzake van loonderving op vakantiedagen, feest- en gedenkdagen hieronder begrepen, alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoelage uitkeringen te verstrekken.

3. De werkgever is gehouden aan losse werknemers bij de wekelijkse loonbetaling vakantiebonnen te verstrekken.

4. De waarde der krachters lid 3 te verstrekken vakantiebonnen moet bedragen:

a. voor werknemers, die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, voor de periode van 1 januari 1975 tot en met 30 juni 1975 een bedrag gelijk aan 8,7 maal het voor de betrokkene zonder toeslagen geldende uurloon en per 1 juli 1975 een bedrag gelijk aan 8,9 maal het voor de betrokkene zonder toeslagen geldende uurloon.

b. voor werknemers, die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, voor de periode van januari 1975 tot en met 30 juni 1975 een bedrag gelijk aan 9,8 maal het voor de betrokkene zonder toeslagen geldende uurloon en per 1 juli 1975 een bedrag gelijk aan 10 maal het voor de betrokkene zonder toeslagen geldende uurloon.

5. Aan de werknemer, die over de week waarover het loon wordt uitgekeerd, volgens de bepalingen dezer c.a.o. recht heeft op minder dan 5 dagen loon, worden vakantiebonnen verstrekt tot zodanige waarde, dat voor iedere dag 1/5 deel der krachters lid 4 te verstrekken waarde wordt gegeven.

Voor weken, waarin feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 15 lid 2 onder a tot en met c vallen, worden

evenwel voor het verstrekken van bonnen deze feest- en gedenkdagen niet in mindering gebracht.

6. Als dag wordt voor de toepassing van het bepaalde in het vorige lid aangemerkt de dag, waarop tenminste de helft van het daarvoor vastgestelde aantal werkuren is gewerkt of bij niet werken recht op doorbetaling van loon bestaat.

7. Voor de berekening van het aan vakantiebonnen verschuldigde bedrag vindt voor bedragen van minder dan 5 cent afronding naar beneden en voor andere bedragen beneden 10 cent afronding naar boven plaats tot een veelvoud van 10 cent.

8. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het tweede lid genoemde fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze c.a.o. uit te maken.

9. Het bepaalde in artikel 38 lid 4 tot en met 7 is eveneens van toepassing op losse werknemers.

Par. 3 - Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 44

Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers, die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Ten aanzien van de in het vorige lid bedoelde werknemers treedt de in het volgende artikel vervatte regeling in de plaats van het bepaalde bij artikel 1638 c, 1e, 2e en 5e lid van het Burgerlijk Wetboek.

3. Kortingen op of inhouding van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg zijnde

van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.

4. Onder tijdloon wordt in het volgende artikel verstaan het voor de betrokken werknemer geldende tijdloon met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

5. De werknemer, die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in het volgende artikel van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 45

Aanvulling op ziekengeld

1. Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is wegens ziekte, is de werkgever verplicht:
 - a. over dagen, waarover de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Ziektewet, tot 1 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid die uitkering aan te vullen tot het netto-tijdloon, waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
 - b. het voor de werknemer geldende netto-tijdloon door te betalen over uren of dagen, waarover de uitkering niet wordt verstrekt uitsluitend wegens het doormaken van wachtdagen, met dien verstande, dat bij arbeidsongeschiktheid, welke korter duurt dan 4 dagen, over de eerste dag geen doorbetaling behoeft plaats te vinden en over de tweede dag slechts de helft van het netto-tijdloon.
2. De in het voorgaande lid onder sub a. bedoelde verplichting geldt niet ten aanzien van werknemers, die ziekengeld ontvangen, van de B.V.A.B.

3. Voor de vaststelling van de aanvulling op ziekengeld, als bedoeld in het eerste lid, wordt onder de uitkering van ziekengeld mede begrepen uitkeringen of inkomsten, welke op het ziekengeld in mindering worden gebracht.

4. Indien het ziekengeld via de werkgever wordt uitbetaald en dit ziekengeld hoger is dan het voor de werknemer geldende netto-tijdloon, is de werkgever verplicht die uitkering volledig aan de werknemer uit te betalen.

Artikel 46

Ziektekostenregeling

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

Par. 4 - Pensioenregeling

Artikel 47

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen der Statuten en Reglementen van het Bedrijfs-pensioenfonds voor de Landbouw, voorzover op hen betrekking hebbend.

Par. 5 - Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 48

Sociaal beleid binnen de onderneming

De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.

Indexering

1. Met ingang van 1 juli en 31 december dienen de in artikel 18 genoemde tijdlonen te worden gecorrigeerd, indien de wijziging van het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie in de voorliggende periode daartoe aanleiding geeft.
2. Voor het vaststellen van een eventuele looncorrectie, als in lid 1 van dit artikel bedoeld, zal de volgende methode worden toegepast:
 - a. voor de berekening van de lonen per 1 juli wordt uitgegaan van het procentuele verschil tussen het indexcijfer van de voorliggende maanden november en mei en met een minimum van *f* 175,— per procent op jaarbasis.
 - b. voor de berekening van de lonen per 31 december wordt uitgegaan van het procentuele verschil tussen het indexcijfer van de voorliggende maanden mei en november en met een minimum van *f* 175,— per procent op jaarbasis.

Artikel 50

Wettelijk minimumloon

1. Het loon van de vaste werknemer van 22 jaar en ouder zal minstens op een bedrag worden vastgesteld, dat *f* 2,— hoger is dan het wettelijk minimumloon. Indien de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon gedurende de looptijd van deze c.a.o. zodanig is, dat het wettelijk minimumloon hoger is dan het loon van een werknemer in deze c.a.o., zal met ingang van dezelfde datum het loon worden gecorrigeerd als in de eerste alinea van dit lid bepaald.
2. Het loon van de losse werknemer van 22 jaar en ouder zal eenzelfde verhoging ondergaan als het loon van de vaste werknemer.
3. Ongeacht het bepaalde in deze c.a.o. ten aanzien van de tijdlonen der jeugdige werknemers, zal te allen tijde minimaal het voor deze leeftijdsgroepen vastgestelde wettelijk minimumloon dienen te worden betaald.

GESCHILLEN

Artikel 51

1. Alle geschillen omtrent de toepassing van deze c.a.o. of van arbeidsovereenkomsten, gesloten tussen werkgevers en werknemers, die aan deze c.a.o. gebonden zijn, worden met uitsluiting van de gewone rechter beslist door een scheidsgerecht.
2. Een door het Landbouwschap vast te stellen reglement regelt de samenstelling en bevoegdheden van het scheidsgerecht, alsmede de procedure voor het gerecht. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze c.a.o. uit te maken.
3. Geschillen, als bedoeld in het eerste lid moeten - zover het betreft geschillen tussen werkgevers en werknemers - eerst schriftelijk worden voorgelegd aan een door de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap aan te wijzen Commissie teneinde te trachten deze in der minne op te lossen. Beide partijen zijn verplicht er aan mee te werken, dat de commissie haar bemiddelende taak kan vervullen. Voorlegging aan het scheidsgerecht kan eerst geschieden nadat de bemiddeling is mislukt.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 52.

Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het in artikel 53 genoemde tijdvak zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze c.a.o., is iedere organisatie bevoegd de overige contractanten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatsten zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Indien omtrent de aan te brengen wijzigingen alsdan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil beslist door een arbitragecommissie, aan te wijzen door of vanwege de Hoofdafdeling Sociale Zaken van het Landbouwschap, die alsdan tevens omtrent de behandeling van het geschil regelen stelt.
3. De uitspraak der commissie is voor beide partijen bindend, behoudens uiteraard de eventueel van overheidswege vereiste goedkeuring.

Artikel 53

Tijdvak

Deze c.a.o. geldt voor de periode 1 januari 1975 tot en met 31 december 1975. Indien geen der partijen een maand vóór het einde van deze c.a.o. per aangetekend schrijven aan de wederpartij de wens tot beëindiging van de c.a.o. heeft kenbaar gemaakt, wordt zij geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd.

ALDUS OPGEMAAKT EN GETEKEND, JULI 1975.

PARTIJ TER EENRE

PARTIJ TER ANDERE

BILAGE I

De waarden van de in artikel 43 vermelde vakantiebonnen bedragen per week per 1 juli 1975 (exclusief verwerking prijscompensatie per 1 juli 1975):

leeftijd	voorman	vakarbeider	geoefende	ongesch.
22 j. e.o.	f 84,10	f 80,60	f 74,80	f 69,20
21 jaar	" —	" —	" 64,40	" 59,50
20 jaar	" —	" —	" 59,20	" 54,60
19 jaar	" —	" —	" 53,10	" 49,—
18 jaar	" —	" —	" 46,80	" 43,20
18 jaar *)	" —	" —	" 52,60	" 48,50
17 jaar	" —	" —	" 46,30	" 42,70
16 jaar	" —	" —	" —	" 36,90
15 jaar	" —	" —	" —	" 31,10

*) Voor hen die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.

BILAGE II

De tijdlonen, basisuurlonen en de daaruit berekende overwerkvergoedingen, alsmede de waarden van de vakantiebonnen bedragen voor de periode **januari 1975 tot en met 30 juni 1975**:

Tijdlonen vaste werknemers:

leeftijd	eerste knecht	vakman	geoeefende werknemers	ongesch. werknemers
22 j. e.o.	f 324,20	f 310,40	f 301,40	f 291,05
21 jaar	"	266,95	" 259,20	" 250,30
20 jaar	"	245,20	" 238,10	" 229,95
19 jaar	"	220,40	" 214,—	" 206,65
18 jaar	"	"	188,40	" 181,90
17 jaar	"	"	165,75	" 160,10
16 jaar	"	"	"	" 138,25
15 jaar	"	"	"	" 116,40

Tijdlonen losse werknemers:

leeftijd	eerste knecht	vakman	geoeefende werknemers	ongesch. werknemers
22 j. e.o.	f 335,70	f 321,40	f 312,10	f 301,40
21 jaar	"	276,40	" 268,40	" 259,20
20 jaar	"	253,90	" 246,55	" 238,10
19 jaar	"	228,20	" 221,60	" 214,—
18 jaar	"	"	195,05	" 188,35
17 jaar	"	"	171,65	" 165,75
16 jaar	"	"	"	" 143,15
15 jaar	"	"	"	" 120,55

Basisuurlonen en overwerkvergoedingen vaste werknemers

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
eerste knecht				
22 j. e.o.	f 8,11	f 10,54	f 12,17	f 16,22

functie basisuurloon 130% uurloon overwerk tegen 150% 200%

vakman:

22 j. e.o.	f 7,76	f 10,09	f 11,64	f 15,52
21 jaar	" 6,67	" 8,67	" 10,01	" 13,34
20 jaar	" 6,13	" 7,97	" 9,20	" 12,26
19 jaar	" 5,51	" 7,16	" 8,27	" 11,02

geoeefende werknemers:

22 j. e.o.	f 7,54	f 9,80	f 11,31	f 15,08
21 jaar	" 6,48	" 8,42	" 9,72	" 12,96
20 jaar	" 5,95	" 7,74	" 8,93	" 11,90
19 jaar	" 5,35	" 6,96	" 8,03	" 10,70
18 jaar	" 4,71	" 6,12	" 7,07	" 9,42
17 jaar	" 4,14	" 5,38	" 6,21	" 8,28

ongeschoolde werknemers:

22 j. e.o.	f 7,28	f 9,46	f 10,92	f 14,56
21 jaar	" 6,26	" 8,14	" 9,39	" 12,52
20 jaar	" 5,75	" 7,48	" 8,63	" 11,50
19 jaar	" 5,17	" 6,72	" 7,76	" 10,34
18 jaar	" 4,55	" 5,92	" 6,83	" 9,10
17 jaar	" 4,—	" 5,20	" 6,—	" 8,—
16 jaar	" 3,46	" 4,50	" 5,19	" 6,92
15 jaar	" 2,91	" 3,78	" 4,37	" 5,82

Basisuurlonen en overwerkvergoedingen losse werknemers:

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
---------	--------------	------	------	------

eerste knecht:

22 j. e.o.	f 8,39	f 10,91	f 12,59	f 16,78
------------	--------	---------	---------	---------

vakman:

22 j. e.o.	f 8,04	f 10,45	f 12,06	f 16,08
21 jaar	" 6,91	" 8,98	" 10,37	" 13,82
20 jaar	" 6,35	" 8,26	" 9,53	" 12,70
19 jaar	" 5,71	" 7,42	" 8,66	" 11,42

uurloon overwerk tegen
130% 150% 200%

geoevende werknemers

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
22 j. e.o.	f 7,80	f 10,14	" 11,70	" 15,60
21 jaar	" 6,71	" 8,72	" 10,07	" 13,42
20 jaar	" 6,16	" 8,01	" 9,24	" 12,32
19 jaar	" 5,54	" 7,20	" 8,31	" 11,08
18 jaar	" 4,88	" 6,34	" 7,32	" 9,76
17 jaar	" 4,29	" 5,58	" 6,44	" 8,58

ongeschoolde werknemers:

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
22 j. e.o.	f 7,53	f 9,79	f 11,30	f 15,06
21 jaar	" 6,48	" 8,42	" 9,72	" 12,96
20 jaar	" 5,95	" 7,74	" 8,93	" 11,90
19 jaar	" 5,35	" 6,96	" 8,03	" 10,70
18 jaar	" 4,71	" 6,12	" 7,07	" 9,42
17 jaar	" 4,14	" 5,38	" 6,21	" 8,28
16 jaar	" 3,58	" 4,65	" 5,37	" 7,16
15 jaar	" 3,01	" 3,91	" 4,52	" 6,02

Vakantiebonwaarden losse werknemers:

leeftijd	eerste knecht	vakman	geoevende werknemers	ongesch.
22 j. e.o.	f 73,—	f 69,90	f 67,90	f 65,50
21 jaar	" —	" 60,10	" 58,40	" 56,40
20 jaar	" —	" 55,20	" 53,60	" 51,80
19 jaar	" —	" 49,70	" 48,20	" 46,50
18 jaar	" —	" —	" 42,50	" 41,—
18 jaar *)	" —	" —	" 47,80	" 46,20
17 jaar	" —	" —	" 42,—	" 40,60
16 jaar	" —	" —	" —	" 35,10
15 jaar	" —	" —	" —	" 29,50

*) Voor hen die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.

BILLAGE III

De weelonen, basisuurlonen en de daaruit berekende overwerkvergoedingen, alsmede de waarden van de vakantiebonnen bedragen met ingang van 1 juli 1975:

A. VASTE WERKNEMERS PER WEEK:

leeftijd	Voorman	Vakarbeider	Geoevende	Ongesch.
22 j. e.o.	f 383,25	f 367,50	f 341,85	f 316,85
21 jaar	" —	" —	" 294,—	" 272,50
20 jaar	" —	" —	" 270,05	" 250,30
19 jaar	" —	" —	" 242,70	" 224,95
18 jaar	" —	" —	" 213,65	" 198,05
17 jaar	" —	" —	" 188,00	" 174,25
16 jaar	" —	" —	" —	" 150,50
15 jaar	" —	" —	" —	" 126,75

B. VOOR LOSSE WERKNEMERS PER WEEK:

leeftijd	Voorman	Vakarbeider	Geoevende	Ongesch.
22 j. e.o.	f 396,85	f 380,55	f 353,40	f 327,50
21 jaar	" —	" —	" 303,90	" 281,65
20 jaar	" —	" —	" 279,20	" 258,75
19 jaar	" —	" —	" 250,90	" 232,55
18 jaar	" —	" —	" 220,90	" 204,70
17 jaar	" —	" —	" 194,35	" 180,15
16 jaar	" —	" —	" —	" 155,55
15 jaar	" —	" —	" —	" 131,00

Basisuurlonen en overwerkvergoedingen:

A. VOOR VASTE WERKNEMERS:

functie	basisuurloon	130%	150%	200%
Voorman:				
22 j. e.o.	f 9,58	f 12,45	f 14,37	f 19,16
Vakarbeider:				
22 j. e.o.	f 9,19	f 11,95	f 13,79	f 18,38

functie basisuurloon uurloon overwerk tegen
130% 150% 200%

Geefende:

22 j. e.o.	f 8,55	f 11,12	f 12,83	f 17,10
21 jaar	" 7,35	" 9,56	" 11,03	" 14,70
20 jaar	" 6,75	" 8,78	" 10,13	" 13,50
19 jaar	" 6,07	" 7,89	" 9,11	" 12,14
18 jaar	" 5,34	" 6,94	" 8,01	" 10,68
17 jaar	" 4,70	" 6,11	" 7,05	" 9,40

Ongeschoolde:

22 j. e.o.	f 7,92	f 10,30	f 11,88	f 15,84
21 jaar	" 6,81	" 8,85	" 10,22	" 13,62
20 jaar	" 6,26	" 8,14	" 9,39	" 12,52
19 jaar	" 5,62	" 7,31	" 8,43	" 11,24
18 jaar	" 4,95	" 6,44	" 7,43	" 9,90
17 jaar	" 4,36	" 5,67	" 6,54	" 8,72
16 jaar	" 3,76	" 4,89	" 5,64	" 7,52
15 jaar	" 3,17	" 4,12	" 4,76	" 6,34

B. VOOR LOSSE WERKNEMERS

functie basisuurloon uurloon overwerk tegen
130% 150% 200%

Voorman:

22 j. e.o.	f 9,92	f 12,90	f 14,88	f 19,84
------------	--------	---------	---------	---------

Vakarbeider:

22 j. e.o.	f 9,51	f 12,36	f 14,27	f 19,02
------------	--------	---------	---------	---------

Geefende:

22 j. e.o.	f 8,84	f 11,49	f 13,26	f 17,68
21 jaar	" 7,60	" 9,88	" 11,40	" 15,20
20 jaar	" 6,98	" 9,07	" 10,47	" 13,96
19 jaar	" 6,28	" 8,16	" 9,42	" 12,56
18 jaar	" 5,53	" 7,19	" 8,30	" 11,06
17 jaar	" 4,86	" 6,32	" 7,29	" 9,72

functie basisuurloon uurloon overwerk tegen
130% 150% 200%

Ongeschoolde:

22 j. e.o.	f 8,19	f 10,65	f 12,29	f 16,38
21 jaar	" 7,04	" 9,15	" 10,56	" 14,08
20 jaar	" 6,47	" 8,41	" 9,71	" 12,94
19 jaar	" 5,81	" 7,55	" 8,72	" 11,62
18 jaar	" 5,12	" 6,66	" 7,68	" 10,24
17 jaar	" 4,50	" 5,85	" 6,75	" 9,00
16 jaar	" 3,89	" 5,06	" 5,84	" 7,78
15 jaar	" 3,28	" 4,26	" 4,92	" 6,56

VAKANTIEBONWAARDEN LOSSE WERKNEMERS:

Leeftijd	Voorman	Vakarbeider	Geefende	Ongesch.
22 j. e.o.	f 88,30	f 84,60	f 78,70	f 72,90
21 jaar	" —	" —	" 67,60	" 62,70
20 jaar	" —	" —	" 62,10	" 57,60
19 jaar	" —	" —	" 55,90	" 51,70
18 jaar	" —	" —	" 49,20	" 45,60
18 jaar *)	" —	" —	" 55,30	" 51,20
17 jaar	" —	" —	" 48,60	" 45,00
16 jaar	" —	" —	" —	" 38,90
15 jaar	" —	" —	" —	" 32,80

*) Voor hen die bij de aanvang van het contractjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.

INHOUDSOPGAVE
C.A.O. HOVENIERSBEDRIJF 1974-1975

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

- Artikel 1 Begrippen
- Artikel 2 Dienstverband
- Artikel 3 Leeftijd en vakkenis
- Artikel 4 Functie-indeling
- Artikel 5 Minder-valide werknemers

HOOFDSTUK II

Het dienstverband

- § 1 De arbeidsovereenkomst
- Artikel 6

§ 2 Einde en onderbreking der dienstbetrekking

- Artikel 7 Opzegging vaste werknemers
- Artikel 8 Opzegging losse werknemers
- Artikel 9 Militaire dienst
- Artikel 10 Ontslagbewijs
- Artikel 11 Onderbrekingsbewijs

HOOFDSTUK III

Bepalingen omtrent arbeidstijd

- Artikel 12 Begrip arbeidstijd
- Artikel 13 Indeling van de arbeidsdag
- Artikel 14 Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag
- Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

Artikel 16 Overschrijding van de arbeidstijd
Artikel 17 Werken bij derden

§ 1 Tijdloon in het algemeen
Artikel 18 Normaal tijdloon

§ 2 Tijdlonen voor bijzondere groepen van werknemers
Artikel 19 Gehuwde jeugdige werknemers
Artikel 20 Minder-valide werknemers
Artikel 21 Werknemers met gedeeltelijke werkweek

§ 3 Tijdloon in bijzondere gevallen
Artikel 22 Feest- en gedenkdagen
Artikel 23 Overwerk

§ 4 Toeslagen
Artikel 24 Diploma's of bijzondere deskundigheid
Artikel 25 Voorman
Artikel 26 Prestatietoelage
Artikel 27 Specialistentoelage
Artikel 28 Reistijden en reisvergoedingen
Artikel 29 Onkostenvergoeding
Artikel 30 Bijzondere werkzaamheden

§ 5 Overige bepalingen omtrent het loon
Artikel 31 Tarieven
Artikel 32 Verrekening arbeidsuren

HOOFDSTUK V

Bepalingen van sociale aard

§ 1 Kort verzuim
Artikel 33 Kort verzuim met behoud van loon
Artikel 34 Kort verzuim zonder behoud van loon

Artikel 35 Vakonderwijs
Artikel 36 Pré-pensionering

§ 2 Vakantieregeling

Artikel 37 Loon over vakantiedagen vaste werknemers
Artikel 38 Vakantiedagen vaste werknemers
Artikel 39 Vakantietoelage vaste werknemers
Artikel 40 Gedeeltelijke vakantierechten
Artikel 41 Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst

Artikel 42 Afrekening vakantierechten
Artikel 43 Vakantie losse werknemers

§ 3 Regeling inzake ziekte en ongeval
Artikel 44 Algemene bepalingen
Artikel 45 Aanvulling op ziekengeld
Artikel 46 Ziektekostenregeling

§ 4 Pensioenregeling
Artikel 47

§ 5 Overige bepalingen van sociale aard
Artikel 48 Sociaal beleid binnen de onderneming
Artikel 49 Indexering
Artikel 50 Wettelijk minimumloon

HOOFDSTUK VI

Geschillen

Artikel 51

HOOFDSTUK VII

Slotbepalingen

Artikel 52 Tussentijdse wijzigingen
Artikel 53 Tijdvak

BILLAGGE I Vakantiebonwaarden per 1 juli 1975

BILLAGGE II Vakantiebonwaarden jan. 1975 t/m 30 juni 1975

BILLAGGE III Vakantiebonwaarden 1 juli 1975