Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de Groenvoederdrogerijen

voor de periode 1 juli 2024 t/m 31 december 2025

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen de:

Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen te Apeldoorn

en de

CNV te Utrecht

FNV te Utrecht

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1 Werkingssfeer
Artikel 2 Contractjaar
Artikel 3 Geldigheidsduur cao
Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen

HOOFDSTUK II: ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET DROGERIJPERSONEEL
Artikel 5 Begripsbepalingen met betrekking tot de onderscheiding van werknemers
Artikel 6 Begripsbepaling met betrekking tot het loon
Artikel 7 Verbodsbepalingen
Artikel 8 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK III: ARBEIDSTIJD EN LOON
Artikel 9 Normale arbeidstijd
Artikel 10 Basisloon
Artikel 11 Toeslag voor arbeid in ploegendienst
Artikel 12 Toeslag voor arbeid in dagdienst
Artikel 13 Akkoordloon buitenpersoneel
Artikel 14 Werknemers met gedeeltelijke werkweek
Artikel 15 Toeslag machinist/voorman
Artikel 16 Consignatie
Artikel 17 Arbeid op zaterdag en op zon- en feestdagen en gedenkdagen
Artikel 18 Overschrijding van de arbeidstijd
Artikel 19 Overwerktoeslag
Artikel 20 Tijd-voor-tijd bij overwerk

HOOFDSTUK IV: VERGOEDINGEN
Artikel 21 Verstrekking werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen
Artikel 22 Afstandsvergoeding
Artikel 23 Jubileumuitkering
Artikel 24 Winstdelingsregeling
Artikel 25 Vakbondscontributie
Artikel 26 Loonspecificatie

HOOFDSTUK V: FEESTDAGEN, VERZUIMDAGEN, VAKANTIE
Artikel 27 Feest- en gedenkdagen
Artikel 28 Kort verzuim met behoud van loon
Artikel 29 Kort verzuim zonder verplichte doorbetaling van het loon
Artikel 30 Scholingsverlof
Artikel 31 Studie met onbetaald verlof
Artikel 32 Vakantie werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd
Artikel 33 Verlofsparen

HOOFDSTUK VI: REGELING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL
Artikel 34 Algemene bepalingen
Artikel 35 Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 36 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 37 Verzuimbegeleiding
Artikel 38 Vervallen van de doorbetalingsverplichting van de werkgever
Artikel 39 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek
Artikel 40 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Artikel 41 Ouderschapsverlof

HOOFDSTUK VII: PENSIOENEN
Artikel 42 Uitkering bij overlijden
Artikel 43 Pensioen
Artikel 44 Financieel planningsgesprek

HOOFDSTUK VIII: HET DIENSTVERBAND

Artikel 45 Onwerkbaar weer en onderbreking werkzaamheden
Artikel 46 Vervallen
Artikel 47 Opzeggingstermijnen van het dienstverband
Artikel 48 Vervallen
Artikel 49 Vervallen
Artikel 50 Tijdelijke dienstverbanden en seizoenswerknemers
Artikel 51 Dag waartegen opgezegd moet worden
Artikel 52 Ontslagbewijs
Artikel 53 Fusie, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging
Artikel 54 Overleg tussen partijen
Artikel 55 Vacaturemelding
Artikel 56 Sollicitaties
Artikel 57 Uitzendbureaus

HOOFDSTUK IX: GESCHILLENREGELING

Artikel 58 Antidiscriminatie
Artikel 59 Ongewenste omgangsvormen
Artikel 60 Klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen op de werkplek en discriminatie

HOOFDSTUK X: SOCIALE BEPALINGEN

Artikel 61 Bedrijfshulpverlening en EHBO

BIJLAGE 1
Protocol inzake overleg tussen de Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen en FNV en de CNV over het werkgelegenheidsbeleid

BIJLAGE 2
Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (Sazas)

BIJLAGE 3
Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordigingen

BIJLAGE 4
Colland Arbeidsmarkt

BIJLAGE 5
Checklist rouwverwerking

BIJLAGE 6
Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 43

BIJLAGE 7
Adressen en telefoonnummers van cao partijen, UWV en Colland

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1
Werkingssfeer

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op werkgevers en werknemers in groenvoederdrogerijen. Hierbij wordt verstaan onder:

1. *groenvoederdrogerij*: iedere onderneming waarin uitsluitend dan wel in hoofdzaak, groenvoederproducten kunstmatig worden gedroogd, met inbegrip van alle bijbehorende werkzaamheden.
2. *werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in een groenvoederdrogerij bedrijfsarbeid doet verrichten.
3. *werknemer*: degene die bij een werkgever op een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor het verrichten van bedrijfsarbeid, met uitzondering van degenen die met de dagelijkse leiding belast zijn.

Artikel 2
Contractjaar

Onder contractjaar wordt voor de toepassing van deze cao verstaan elke opeenvolgende periode van twaalf maanden dienstverband van de werknemer met de werkgever.

Artikel 3
Geldigheidsduur cao

Deze cao geldt voor het tijdvak 1 juli 2024 t/m 31 december 2025.

Artikel 4
Tussentijdse wijzigingen

1. Indien zich gedurende de looptijd van deze cao buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één der partijen of van beide aanleiding dienen te zijn tot tussentijdse wijziging van deze cao, zijn beide partijen bevoegd de wederpartij tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen.
2. Indien omtrent de aan te brengen wijzigingen alsdan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil voorgelegd aan een nader aan te wijzen college van bemiddelaars.
3. De uitspraak wordt geacht onderdeel van deze cao uit te maken.

HOOFDSTUK II: ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET DROGERIJPERSONEEL

Artikel 5
Begripsbepalingen met betrekking tot de onderscheiding van werknemers

Onder *drogerijpersoneel* wordt verstaan: werknemers die productiewerkzaamheden verrichten, dan wel werkzaamheden die daarmee in rechtstreeks verband staan. Het drogerijpersoneel wordt voor de toepassing van deze cao onderscheiden naar:

1. **dienstverband**
   a. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd: zij die voor onbepaalde tijd worden aangenomen, met dien verstande dat gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.
   b. Seizoenarbeiders: werknemers met wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van het gehele droogseizoen.
   c. Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd: werknemers met wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaald werk of voor een bepaalde tijd en niet behorende tot de werknemers genoemd onder punt a en b.
2. **aard der werkzaamheden**
   a. Binnen personeel: werknemers die de werkzaamheden verrichten in de drogerij en daaraan onmiddellijk grenzende terreinen.
      - Kantoorpersoneel
      - Technisch personeel.
   b. Buitenpersoneel: alle overige werknemers behorende tot het drogerijpersoneel.
3. **vakbekwaamheid (functie)**
   a. Vakarbeiders: werknemers die geheel zelfstandig de hun opgedragen werkzaamheden kunnen verrichten.
   b. Ongeschoolde werknemers: werknemers die niet tot de onder punt 1. genoemde groep behoren.
4. **leeftijd**
   a. Volwassen werknemers: werknemers van 21 jaar en ouder.
   b. Jeugdige werknemers: werknemers van 20 jaar en jonger.

Artikel 6
Begripsbepaling met betrekking tot het loon

In deze cao wordt verstaan onder:

1. *Basisloon*: het in artikel 10 voorgeschreven loon per week
2. *Tijdloon*: het voor betrokken werknemer geldende basisloon, verhoogd met de voor hem geldende en de aan hem toegekende toeslagen.
3. *Pensioengevend loon:*
   Er geldt per 1-1-2015 een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, pensioengevend loon genaamd.
   Hiertoe worden alleen de componenten erkend die arbeidstijd gerelateerd zijn. Tot het pensioengevend loon behoren:
   a. alle bruto loonbestanddelen, welke arbeidstijd gerelateerd zijn.
   b. de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.
   Hiertoe worden gerekend:
   1) het feitelijk loon uit de huidige dienstbetrekking;
   2) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniententoeslag en ploegen toeslag;
   3) 13^{e} maand
   4) structurele eindejaarsuitkering;
   5) vakantietoeslag;
   6) uitbetaalde verlof- en atv-dagen, reisuren(niet zijnde reiskosten);
   7) prestatietoeslag op het uurloon;
   8) tijdelijke toeslag werken in een hogere functie;
   9) tijdelijke toeslag vakkennis
   10) persoonlijke toeslagen;
   11) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding

Artikel 7
Verbodsbepalingen

1. Het is wettelijk verboden te roken in alle ruimtes van het bedrijf.
2. Werknemer meldt bij de werkgever indien hij werkt of gaat werken bij derden. Werken bij derden is in beginsel toegestaan, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om dit af te wijzen. In de Memorie van Toelichting bij de Wet implementatie bij de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3) zijn de volgende voorbeelden opgenomen van objectieve rechtvaardigingsgronden: de gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 8
Schriftelijke arbeidsovereenkomst

1. Arbeidsovereenkomsten met werknemers met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd en seizoenarbeiders moeten schriftelijk in tweevoud worden vastgelegd. Van de ondertekende overeenkomsten behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten dienen bepalingen in te houden omtrent de aard van het dienstverband, alsmede de aard van de werkzaamheden en de functie. Tevens dienen zij bepalingen in te houden omtrent de duur der overeenkomst. Zij moeten voorts verwijzen naar deze cao.
3. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten kunnen daarnaast bepalingen bevatten omtrent de opzegtermijn, het tijdvak waarover de loonbetaling zal plaatshebben, bepalingen met betrekking tot het niet doen betalen van uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid door het betrokken uitvoeringsorgaan, alsmede omtrent andere onderwerpen, waarvan partijen regeling wensen.
4. De schriftelijke arbeidsovereenkomsten mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de toepasselijke bepalingen van deze cao.

A. Uitzonderingsbepaling ten aanzien van het ontstaan van een vast dienstverband

1. Met toepassing van de wettelijke ketenregeling kunnen met dezelfde werknemer binnen een periode van 36 maanden maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst, waardoor de genoemde periode van 36 maanden en/of het aantal van drie arbeidsovereenkomsten wordt overschreden, zonder dat een onderbreking van meer dan zes maanden heeft plaatsgevonden, leidt van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met de beroepsbegeleidende leerweg zijn er geen beperkingen ten aanzien van het aanbieden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kunnen voor de functies die een seizoensmatig karakter hebben, als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en die niet langer dan negen maanden door dezelfde werknemer uitgeoefend kunnen worden, gebruik maken van dit lid. Het gaat hierbij om teelt en oogst gerelateerde functies, die gedurende het droogseizoen uitgeoefend worden (droogseizoen van gras, klaver, mais etc.).

   Voor deze functies geldt dat binnen een periode van ten hoogste negen maanden, minimaal een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt afgesloten. Het is mogelijk daarna twee keer te verlengen tot de maximale duur van negen maanden.

   Er geldt voor deze functies dat conform artikel 7:668a lid 13 BW de tussenpoos van

contracten wordt verkort tot tenminste drie maanden.

Indien er een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten na de maximale duur van negen maanden, zonder dat de onderbreking van tenminste drie maanden heeft plaatsgevonden, leidt dit van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

4. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst.
5. De afwijking opgenomen in lid 3 is van toepassing op de volgende bedrijfsfuncties:
   - Veldoogst-medewerker Groenvoederdrogerijen
   - Veldmachinist-Maaien/Harken
   - Veldmachinist - Hakselen
   - Monteur Oogst machines
   - Oogst-aanvoerchauffeur Groenvoederdrogerijen
   - Trekker-Vrachtautochauffeur
   - Oogstproductiemedewerker Groenvoederdrogerijen
   - Shovelmachinist
   - Stoker (droger) / Operator
   - Balenperser-Pellet-perser
   - Administratief medewerker oogstgegevens Groenvoederdrogerijen
6. Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd:
   Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt kunnen binnen een periode van 48 maanden maximaal zes arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd worden aangegaan, die elkaar opvolgen met een tussenpoos van 6 maanden of korter. Bij overschrijding van de periode van 48 maanden en/of het aantal van 6 arbeidsovereenkomsten ontstaat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK III: ARBEIDSTIJD EN LOON

Artikel 9
Normale arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd voor alle werknemers is 38 uur per week.
   Deze 38 uur kan in overleg met de werknemers als volgt worden ingevuld:
   a. Een 38-urige werkweek, waarbij er per dag 7.6 uur gewerkt wordt;
   b. Een 40-urige werkweek, waarbij per dag 8 uur wordt gewerkt. In dit geval werkt de werknemer meer uren dan noodzakelijk. Deze uren(roostervrije tijd/ADV uren) komen neer op jaarbasis op 13 ADV dagen (104 uur).Voor werknemers die niet het gehele contractjaar in dienst zijn geweest geldt een evenredige toepassing. De uren worden in onderling overleg vastgesteld en opgenomen
   c. Voor de bedrijven die al een keuze hebben vastgesteld hoe de normale arbeidstijd wordt ingevuld, wijzigt er niets aan de gemaakte keuze.
   d. Voor die bedrijven waarin als regel gedurende een periode langer dan zeven maanden, zes of zeven dagen per week wordt gewerkt, zal de werkgever bij voorkeur de arbeid in vier ploegen laten verrichten.
   e. In onderling overleg tussen werkgever en werknemers zal, gelet op de te verrichten werkzaamheden, de indeling van de diensten worden geregeld.
   f. Indien de werkgever de arbeidstijden, dan wel pauzes wil veranderen of nader wil regelen, dan dient de werkgever daarover overleg te voeren met de vakorganisaties.
2. a. Bedrijven die gekozen hebben om wekelijks 38 uur te werken van 7.6 uur per dag, geldt dat de werknemer op basis van deze 38 uur de vakantiedagen/uren ontvangen(190 uur). Dit betekent ook dat het afboeken van een vakantiedag plaatsvindt op basis van 7.6 uur per dag.
   b. Voor de bedrijven die gekozen hebben om 40 uur per week te werken, geldt dat de werknemers op basis van deze 40 uur de vakantiedagen/uren ontvangen(200 uur). Dit betekent ook dat het afboeken van een vakantiedag plaatsvindt op basis van 8 uur per dag.

Artikel 10
Basisloon

1. Voor werknemers van 21 jaar en ouder die in dienst treden na 1 januari 1998 en nog niet beschikken over enkele werkervaring geldt een aanloopschaal. Voor deze werknemers geldt verplichte deelname aan scholing/vakopleiding.
   Er mag geen verdringing van reguliere dienstverbanden voor (on)bepaalde tijd plaatsvinden.
2. De normale arbeidsduur is gebaseerd op 38 uur. Het basisuurloon is 1/38ste van het weekloon.
3. Loonsverhoging werknemers:
   - 1 oktober 2024: 4,5%
   - 1 oktober 2025: 3,5%
4. Lonen worden steeds afgerond op twee cijfers achter de komma, waarbij bedragen van € 0,005 of meer naar boven worden afgerond.
5. Voor de beloning van werknemers jonger dan 21 jaar, wordt een aanlooppercentage conform onderstaande tabel gehanteerd:

Leeftijd	Percentage
18-jarige werknemer	70% van de 0 trede (21 jaar en ouder)
19-jarige werknemer	80% van de 0 trede (21 jaar en ouder)
20-jarige werknemer	90% van de 0 trede (21 jaar en ouder)

   Voor zover het wettelijk minimumjeugdloon de beloning voor werknemers jonger dan 21 jaar overtreft, geldt het wettelijk minimumjeugdloon.
6. De WGA premie zal niet worden doorberekend aan de werknemers.

7. In onderstaande tabellen zijn de basisweeklonen opgenomen. Bij deze tabellen geldt het volgende: per 1 januari 2024 geldt het wettelijk minimumuurloon. Dit betekent dat elke werknemer, ongeacht het aantal uur dat hij per week werkt, per uur minimaal het wettelijk minimumuurloon moet ontvangen. Het wettelijk minimumuurloon wordt per 1 januari en 1 juli van elk jaar aangepast en gepubliceerd via Bedragen minimumloon | Minimumloon | Rijksoverheid.nl.

Het basisweekloon bedraagt tot 1 oktober 2024

leeftijd	werknemer A	werknemer B
21 jaar en ouder met :		
0 functiejaren	€ 616,61	€ 626,93
1 functiejaren	€ 624,71	€ 637,22
2 functiejaren	€ 634,87	€ 647,63
3 functiejaren	€ 645,21	€ 658,11
4 functiejaren	€ 655,49	€ 668,68
In dienst na 1 januari 1998 (artikel 10 lid 1):		
21 jaar en ouder met:		
0 functiejaren	€ 483,25	€ 493,00
1 functiejaar	€ 543,05	€ 553,98
2 functiejaren	€ 614,61	€ 626,93

Daarna lopen deze medewerkers gelijk op in de loontreden en bijbehorende verhogingen.

Per 1 oktober 2024 komt het onderscheid tussen werknemer A en werknemer B te vervallen.

Het basisweekloon bedraagt per 1 oktober 2024 (inclusief 4,5% loonsverhoging per 1 oktober 2024) voor alle werknemers:

leeftijd	
21 jaar en ouder met :	
0 functiejaren	€ 655,14
1 functiejaren	€ 665,89
2 functiejaren	€ 676,77
3 functiejaren	€ 687,72
4 functiejaren	€ 698,77
In dienst na 1 januari 1998 (artikel 10 lid 1):	
21 jaar en ouder met:	
0 functiejaren	€ 515,19
1 functiejaar	€ 578,91
2 functiejaren	€ 655,14

Daarna lopen deze medewerkers gelijk op in de loontreden en bijbehorende verhogingen

Het basisweekloon bedraagt per 1 oktober 2025 (inclusief 3,5% loonsverhoging per 1 oktober 2024) voor alle werknemers:

leeftijd	
21 jaar en ouder met :	
0 functiejaren	€ 678,07
1 functiejaren	€ 689,20
2 functiejaren	€ 700,46
3 functiejaren	€ 711,79
4 functiejaren	€ 723,23
In dienst na 1 januari 1998 (artikel 10 lid 1):	
21 jaar en ouder met:	
0 functiejaren	€ 533,22
1 functiejaar	€ 599,17
2 functiejaren	€ 678,07

Daarna lopen deze medewerkers gelijk op in de loontreden en bijbehorende verhogingen

Artikel 11
Toeslag voor arbeid in ploegendienst

1. Indien arbeid in ploegendienst wordt verricht zal boven het basisloon een toeslag worden verstrekt van:
   a. 10% voor de ochtendploeg;
   b. 15% voor de middagploeg;
   c. 20% voor de nachtploeg.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1, is het aan de werkgever toegestaan bij het werken in twee ploegen, zowel aan de ochtend- als aan de middagploeg, een gemiddelde toeslag te betalen van 12,5%. Eveneens kan bij het werken in drie of meer ploegen zowel aan de ochtendploeg als aan de middag- en nachtploeg een gemiddelde toeslag van 15% worden betaald.
3. Uiterlijk een week van tevoren dienen de roosters waarop gewerkt moet worden, bekend te zijn bij de werknemers.

Artikel 12
Toeslag voor arbeid in dagdienst

1. Aan de werknemers wordt een toeslag van tenminste 10% op het voor betrokkene geldende basisloon betaald, voor zover niet in ploegendienst wordt gewerkt.
2. Voor werknemers met wie na 1 januari 1996 een dienstverband wordt aangegaan, is de toeslag zoals genoemd in lid 1 niet van toepassing.
3. Werknemers met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd of seizoenwerknemers die reeds voor 1 januari 1996 in dienst waren/zijn, behouden hun recht op de toeslag zoals genoemd in lid 1.

Artikel 13
Akkoordloon buitenpersoneel

Indien buiten de drogerijen door buitenpersoneel werkzaamheden, waartoe ook de aan- en afvoer van producten gerekend kan worden, in akkoord worden verricht, wordt het tarief in onderling overleg tussen werkgever en werknemer(s) vastgesteld, met dien verstande, dat door iedere werknemer of groep van werknemers per object een loon wordt verdiend, dat bij behoorlijke prestatie tenminste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen het geldende basisloon.

Artikel 14
Werknemers met gedeeltelijke werkweek

Werknemers met een parttime dienstverband worden voor de beloning naar evenredigheid bepaald. Voor de basisuurlonen die minimaal betaald moeten worden, wordt verwezen naar artikel 10 van deze cao.

Artikel 15
Toeslag machinist/voorman

1. Aan de machinist/voorman wordt tot 1 oktober 2024 een toeslag verstrekt overeenkomstig het hierna volgende.
   a. € 12,93 per week, indien de berekende uurcapaciteit minder dan 2.000kg gedroogd product bedraagt;
   b. € 15,20 per week, indien de berekende uurcapaciteit 2.000 tot 3.000kg gedroogd product bedraagt;
   c. € 17,45 per week, indien de berekende uurcapaciteit 3.000 tot 4.000kg gedroogd product bedraagt;
   d. € 27,68 per week, indien berekende uurcapaciteit 4.000kg of meer gedroogd product bedraagt.
2. Vanaf 1 oktober 2024 wordt aan de machinist/ voorman een toeslag verstrekt

overeenkomst het hierna volgende.

a. € 20,00 per week indien de berekende uurcapaciteit minder dan 4.000 kg gedroogd product bedraagt;
b. € 30,00 per week indien de berekende uurcapaciteit 4.000kg of meer gedroogd product bedraagt.

3. Onder *berekende uurcapaciteit* wordt verstaan de door de fabrikant van de machine gegarandeerde uurcapaciteit, uitgaande van een gemiddeld vochtgehalte van 72%.in het te drogen materiaal.
4. Aan de machinist voor de zelfrijdende hakselmachine wordt tot 1 oktober 2024 een toeslag van € 18,15 per week verstrekt. Vanaf 1 oktober 2024 bedraagt de toeslag voor deze machinist € 20,- per week.
5. De onder lid 1 en 4 genoemde toeslagen gelden tijdens de cao periode.

Artikel 16
Consignatie

Als er sprake is van oproepdiensten (consignatie), dan moet er een financiële regeling worden afgesproken per bedrijf.

Artikel 17
Arbeid op zaterdag en op zon- en feestdagen en gedenkdagen

1. Op zondagen en zaterdagen, na de in artikel 9 genoemde werktijden, wordt in het algemeen geen arbeid verricht. Op deze dagen kan, met in achtneming van de wettelijke bepalingen wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hier vooraf afspraken over heeft gemaakt met de werknemer op welke wijze dit werk wordt uitgevoerd.
2. Met zondagen worden gelijkgesteld de feestdagen:
   a. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaar, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag;
   b. de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd;
   c. 5 mei, voor zover deze dag in een lustrumjaar valt.
3. Gedenkdagen zijn:
   a. Goede Vrijdag, bid- en dankdagen, alsmede 1 mei, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren.
   b. De dag na de mohammedaanse vastentijd voor zover de werknemer er prijs op stelt deze dag te vieren.
   c. De werknemer kan ervoor kiezen gedenkdagen genoemd in dit lid en de doorbetaling daarvan conform artikel 27 te ruilen voor de feestdagen genoemd in lid 2.
4. Indien een deel van de in ploegverband werkende werknemers door de toepassing van het bepaalde in lid 2 en in lid 3 niet werkt en daardoor de normale voortzetting van het werk niet mogelijk is, heeft de werkgever de bevoegdheid de andere werknemers andere dan normale of geen arbeid te laten verrichten. In beide gevallen is de werkgever gehouden de betrokkenen het krachtens de bepalingen van deze cao voor hen geldende tijdloon door te betalen.

Artikel 18
Overschrijding van de arbeidstijd

1. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever, na overleg met de betrokken werknemers, noodzakelijk maken, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 9 vastgestelde arbeidstijden, zulks met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen. Deze bepaling is, gelet op de het bepaalde in artikel 5 lid 2 van toepassing op zowel het buitenpersoneel als het binnen personeel. Bij langdurig overwerk, veroorzaakt door calamiteit(en) zal door de werkgever een maaltijd worden verstrekt in overleg met werknemer(s).

2. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar hebben het recht om overwerk te weigeren boven de 225 uur op jaarbasis.

Artikel 19
Overwerktoeslag

1. De toeslag bij overwerk, bedoeld in de artikelen 17 en 18 is:
   a. Voor overuren op zondagen en daarmee gelijkgestelde dagen: 100% ;
   b. Voor overuren op zaterdagen: 50% ;
   c. Voor overuren op de andere dagen van de week: 35%

2. De toeslag wordt berekend over het voor betrokken werknemer geldende basisloon en de eventueel geldende ploegentoeslag.

Artikel 20
Tijd-voor-tijd bij overwerk

1. De werknemer kan de overuren in de vorm van vrije tijd naar evenredigheid van de in artikel 19, lid 1 genoemde percentages vergoed krijgen mits dit vooraf aan de werkgever is aangegeven.
2. In afwijking van het bovenstaande zal, indien de werknemer verplicht wordt door de werkgever om gebruik te maken van de tijd-voor-tijd-regeling, er een toeslag in tijd volgen van (een extra) 10%.

HOOFDSTUK IV: VERGOEDINGEN

Artikel 21
Verstrekking werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

Werknemers met een tijdelijk dienstverband en seizoenwerknemers krijgen twee overalls per jaar en een paar veiligheidsschoenen per twee seizoenen. Werknemers in dienst voor onbepaalde tijd en werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd met een contract van minimaal 10 maanden krijgen drie overalls en een paar veiligheidsschoenen per jaar. Voor alle werknemers moet er voldoende ademhalings-, gelaats -en gehoorsbeschermingsmiddelen van een goede kwaliteit beschikbaar zijn.

Artikel 22
Afstandsvergoeding

1. Indien de afstand van de woning van de werknemer tot de werkplaats c.q. de plaats waar gewerkt wordt, tenminste 5km. bedraagt, zal aan deze werknemer bij gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald. Deze bedraagt, tot 1 oktober 2024, met inachtneming van het bepaalde in het volgende lid:
   a. bij een afstand van 5 t/m 10 km: € 2,04 per dag;
   b. bij een afstand van 10 t/m 15 km: € 2,61 per dag.
2. Voor de werknemer die een gemotoriseerd voertuig gebruikt geldt tot 1 oktober 2024 dat, indien de afstand van zijn woning tot zijn werkplaats c.q. de plaats waar gewerkt wordt, groter dan 15 km met een maximum van 35 km is, aan hem per dag een vergoeding zal worden betaald van €0,19 per afgelegde km. Indien een auto wordt gebruikt waarbij de mogelijkheid aanwezig is om tenminste twee andere personeelsleden te doen meerijden, kan de werkgever een vergoeding toekennen van €0,20 per afgelegde km.
3. Werknemers die op eigen verzoek verder van de werkplaats gaan wonen, krijgen over de meerdere kilometers geen vergoeding.

Met ingang van 1 oktober 2024 vervallen de vergoedingen zoals opgenomen in lid 1 en 2 van dit artikel en wordt de afstandsvergoeding als volgt aangepast: Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt (de enkele reisafstand)	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 kilometer	€ 2,30 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 kilometer	€ 5,06 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 tot en met 35 kilometer	€ 0,23 per kilometer
Carpoolen: hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik wordt gemaakt van één auto en met deze auto één of meerdere mede-werknemers worden vervoerd	5 kilometer of meer	€ 0,31 per kilometer.

Artikel 23
Jubileumuitkering

Aan een werknemer die 25 jaar, 40 jaar en 50 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandsalaris.
De uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.

Artikel 24
Winstdelingsregeling

De werkgever kan in overleg met zijn werknemers of personeelsvertegenwoordiging een winstdelingsregeling instellen.

Artikel 25
Vakbondscontributie

De vakbondscontributie zal door de werkgever fiscaal vriendelijk behandeld worden.

Artikel 26
Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, alsmede van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden en tevens van de onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, alsmede de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft.

HOOFDSTUK V: FEESTDAGEN, VERZUIMDAGEN, VAKANTIE

Artikel 27
Feestdagen

Over de bij artikel 17 lid 2 aangewezen feestdagen is de werkgever verplicht aan werknemers het voor hen geldende tijdloon door te betalen, een en ander voor zover deze feestdagen niet op zondag vallen.

Artikel 28
Kort verzuim met behoud van loon

1 In de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) is geregeld in welke situaties en onder welke voorwaarden de werknemer aanspraak maakt op betaald of onbetaald bijzonder verlof.
Opgenomen in de WAZO:
   a. De werknemer heeft recht op éénmaal het aantal werkuren per week doorbetaald verlof na de bevalling van de levenspartner of degene van wie de werknemer het kind erkent. Dit geboorteverlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de bevalling.
   b. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit verlof krijgt de werknemer geen loon maar een uitkering. De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en hij moet eerst het geboorteverlof van 5 dagen hebben opgenomen.

2 In aanvulling op het bepaalde in de WAZO maakt de werknemer in de onderstaande situaties gedurende de daarbij aangegeven periode aanspraak op doorbetaald verlof met dien verstande dat, wanneer hierdoor de regelmaat van de bedrijfsgang in gevaar komt, de overige werknemers verplicht zijn diens taak over te nemen:
   a. Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) en de eigen inwonende kinderen of pleegkinderen gedurende de dag van het overlijden en volgende dagen tot en met de dag van de begrafenis of crematie
   b. Gedurende één dag bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, ouders of schoonouders;
   c. Gedurende één dag bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zusters of grootouders, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
   d. in aanvulling op het bepaalde onder b. en c. heeft de werknemer recht op vrije dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie, mits de werknemer aantoonbaar is belast met de verzorging van de begrafenis of crematie
   e. Gedurende één dag bij ondertrouw of partnerregistratie van de werknemer bij de gemeente
   f. Gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer
   g. Gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
   h. Gedurende één dag bij huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer en diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
   i. Gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote en de eerstvolgende werkdag
   j. Gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer.
   k. voor het bijwonen van een examen, tot maximaal één dag totaal per cursusjaar;
   l. voor het bijwonen van een examen in het kader van bedrijfsgericht onderwijs, tot maximaal twee dagen totaal per cursusjaar
   k. In geval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 15 uur per kwartaal, voor zover deze verzorging niet buiten arbeidstijd kan plaatsvinden.
   l. In geval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen

3 Voor de toepassing van Lid 2 geldt dat:
   - mede als echtgenoot wordt aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
   - geregistreerd partnerschap gelijkgesteld is aan huwelijk.

Artikel 29
Kort verzuim zonder verplichte doorbetaling van het loon

1. De werkgever is - indien het bedrijfsbelang dit toelaat - verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven in de navolgende gevallen:
   a. Voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid c.q. plaatsvervangend lid is aangewezen.
   b. Voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van de vakorganisaties van de werknemer of voor het bijwonen van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover de betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur.
   c. Gedurende ten hoogste drie dagen per jaar ten behoeve van het kort sociaal verzuim voor onder andere onvoorzien uitvallen van de partner en/of kinderen wegens ziekte, ongeval, opname in het ziekenhuis of verpleeginrichting.
   d. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid tien dagdelen per jaar scholingsverlof op te nemen. Over het opnemen van deze scholingsverlofdagen dient in het bedrijfsbelang, vooraf overleg plaats te vinden tussen de werkgever en de vakorganisatie.
2. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap, c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. De werknemer zal tevens de werkgever tijdig van de vergadering in kennis stellen.

Artikel 30
Scholingsverlof

Werknemers hebben recht op maximaal tien dagdelen betaald verlof voor het volgen van cursussen waarvoor de Stichting Colland Arbeidsmarkt loonverzuim vergoedt. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer. Informatie omtrent de voorwaarden waaronder loonverzuim voor scholingsverlof en reis- en cursuskosten worden vergoed, kan opgevraagd worden bij Colland. Het secretariaat van Colland wordt gevoerd door Actor (voor adresgegevens zie Bijlage 7).

Artikel 31
Studie met onbetaald verlof

Indien een werknemer een studie wil volgen die geen direct verband houdt met de functie die hij/zij op dat moment vervult, maar de mogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf of op de arbeidsmarkt op de lange termijn vergroot, kan in overleg met de werkgever besloten worden tot het volgen van deze studie met onbetaald verlof.

Artikel 32
Vakantie en vakantietoeslag werknemers

1. Werknemers die gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met de werkgever hebben, gedurende dat kalenderjaar recht op:
   a. bij een 38-urige werkweek 190 vakantie uren, waarvan 152 wettelijke vakantie uren en 38 bovenwettelijke vakantie uren. Er dient minimaal 1 periode te zijn van 114 vakantie uren aaneengesloten.
   b. bij een 40-urige werkweek 200 vakantie uren, waarvan 160 wettelijke vakantie uren en 40 bovenwettelijke vakantie uren.
   Er dient minimaal 1 periode te zijn van 120 vakantie uren aaneengesloten.
2. Voor zover het werknemers betreft die op 1 november van het contractjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt:
   a. bij een 38-urige werkweek 212,80 vakantie uren, waarvan 152 wettelijke vakantie uren en 60,8 bovenwettelijke vakantie uren. Er dient minimaal 1 periode te zijn van 129,2 vakantie uren aaneengesloten.
   b. bij een 40-urige werkweek 224 vakantie uren, waarvan 160 wettelijke vakantie uren en 64 bovenwettelijke vakantie uren, waarvan 17 dagen aaneengesloten. Er dient minimaal 1 periode te zijn van 136 vakantie uren aaneengesloten.
3. Werknemers met een dienstverband van tenminste 25 jaar bij dezelfde onderneming

hebben gedurende het vakantiejaar recht op:
a. bij een 38-urige werkweek op 7,6 uur extra
b. bij een 40-urige werkweek op 8 uur extra.

4. Werknemers met een dienstverband van tenminste 40 jaar bij dezelfde onderneming hebben gedurende het vakantiejaar recht op:
a. bij een 38-urige werkweek op 7,6 uur extra
b. bij een 40-urige werkweek op 8 uur extra
5. Bij werknemers die in diensttreden na 1 januari van enig jaar worden de rechten pro rata berekend.
6. De vakantie uren worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, waarbij in acht moet worden genomen, dat de niet als snipperuren aan te merken vakantie uren tussen 1 mei en 1 oktober achtereen zullen moeten worden genoten. Deze uren kunnen niet worden opgenomen in perioden, waarin het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
7. Het is de werknemer verboden op vakantie uren in loondienst bij derden werkzaam te zijn.
8. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van het basisloon inclusief alle toeslagen (met uitzondering van de beloning voor overwerk) alsmede van de uitkeringen waarop hij, tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet, aanspraak op een uitkering heeft.
De werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst heeft recht op bovengenoemde vakantietoeslag naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het aantal gewerkte meeruren.
9. De verjaringstermijn voor wettelijke of bovenwettelijke aanspraken is gelijk en voor alle vakantie uren geldt de verjaringstermijn van 5 jaren. Tevens hebben sociale partners de afspraak gemaakt te zullen stimuleren dat werknemers zoveel als mogelijk de vakantie uren op zullen nemen in het betreffende jaar teneinde een goede balans tussen arbeid en rust te bewerkstelligen.

Artikel 33
Verlofsparen

1. De werknemer kan, conform de fiscale mogelijkheden, maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlofsparen. De werknemer kan dit gespaarde verlof inzetten voor een sabbatical, eerder stoppen met werken of studieverlof op basis van artikel 31. Buiten het groenvoederdrogerijseizoen kan de werknemer deze dagen inzetten om één dag per week minder te werken.
2. De werknemer kan verlof sparen uit de volgende bronnen:
- Bovenwettelijke vakantie uren zoals bedoeld in artikel 32 lid 1 en 2
- Roostervrije tijd/ ADV-uren zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 sub b
- Overuren zoals bedoeld in artikel 17 t/m 20

HOOFDSTUK VI: REGELING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 34
Algemene bepalingen

1. 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.
2. De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen 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 de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 35
Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbodienst.
2. Ziekmelding
   Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9.00 's morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp inroepen
   De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven
   De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.
5. Verblijf in het buitenland
   a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
   b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbo-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Hervatten bij herstel
   a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
   b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
   c. Indien de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 36
Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. *Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)*
   a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
   b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

2. *Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)*

a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

3. *Loondoorbetalingverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid*
   a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
   b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
   c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
4. *Loondoorbetalingverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt*
   Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 3 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar.
5. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon.
6. *Regresrecht*
   De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
7. *Verplichtingen werkgever*
   Komt aan de werknemer naast een ZW-,WAO of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
   De werkgever is verplicht tot de in leden 1,2 en 3 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 7 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
8. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in het vorige lid, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
9. Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
10. Opschorting
    a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
    b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

9. De sector kent een verzekering voor werkgevers voor de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en voor de werknemer een aanvullende

arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze verzekeringen zijn ondergebracht bij SAZAS. Voor meer informatie zie Bijlage 2.

Artikel 37
Verzuimbegeleiding

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

Artikel 38
Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 36 lid 1 tot en met 3 bedoelde rechten niet indien:

1. de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
2. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
3. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
4. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgeer of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
5. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW;
6. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

In deze situaties is de werkgever bevoegd om de loondoorbetaling stop te zetten.

Artikel 39
Periodiek Medisch Onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
   a. werknemers jonger dan 50 jaar: eenmaal per 3 jaar;
   b. werknemers vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Het onderzoek genoemd in lid 1 moet worden uitgevoerd door de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (die deel uit maakt van de sociale regelingen van Colland) of door een erkende Arbo-dienst.
3. In geval van calamiteiten kan er een arbeidsgezondheidskundig onderzoek plaats vinden in overleg met de werkgever.

Artikel 40
Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op verlof overeenkomstig de desbetreffende regeling van de WAZO, gedurende de periode dat zij recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV uit hoofde van de WAZO.
2. De termijn gedurende welke het recht op dit verlof bestaat, beloopt in totaal tenminste zestien weken.
3. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling binnen zes weken is te verwachten, of vanaf tien weken vanaf die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft. Het verlof vangt in ieder geval aan vier weken voorafgaande aan deze datum, en indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft in ieder geval acht weken voor die datum .

Artikel 41
Ouderschapsverlof

1. Een werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als een eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Een werknemer die door één gebeurtenis de zorg krijgt over twee of meer kinderen (zoals meerlingen) heeft recht op twee maal de aanspraak op ouderschapsverlof. De werknemer kan deze dubbele aanspraak in twee delen opnemen, totdat de kinderen 8 jaar zijn.
2. Het verlof bedraagt als basisnorm ten hoogste 26x de wekelijkse arbeidsduur (voltijdverlof). Er bestaat recht dit verlof gedurende een aaneengesloten periode over ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week (deeltijdverlof) op te nemen. Een afwijkende periode in de vorm van een langere periode dan 6 maanden of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsuren per week is mogelijk als de werkgever hiermee instemt. De werkgever stemt in met dit afwijkende verzoek tenzij zwaarwichtige redenen zich daartegen verzetten. Het recht op verlof bestaat tot het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
3. Met ingang van 2 augustus 2022 maken ouders gedurende 9 weken ouderschapsverlof aanspraak op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.
4. a. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder de opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
   b. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de in lid 2 genoemde mogelijkheid, dient de werknemer zulks eveneens in deze schriftelijke opgave te vermelden.
5. a. Indien de werknemer de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsregeling wenst voort te zetten over het verlof dat op grond van lid 2 wordt genoten, komt de premie, c.q. komen de premies hiervoor voor rekening van de werknemer.
   b. Voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof verstrekt de werkgever aan het desbetreffende pensioenfonds een afschrift van de schriftelijke opgave zoals genoemd onder lid 4 a en b, met vermelding van het laatstverdiende loon.
   c. De werknemer betaalt de premie(s) hiervoor aan het desbetreffende pensioenfonds, overeenkomstig de door het fonds te berekenen premie(s).

HOOFDSTUK VII: PENSIOENEN

Artikel 42
Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering van één maandsalaris bovenwettelijk worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW, waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale mogelijkheden.

Artikel 43
Pensioenregeling

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

Artikel 44
Financieel Planningsgesprek

Werknemers kunnen vanaf 5 jaar voor hun wettelijke geldende AOW leeftijd (eenmalig) een financieel planningsgesprek aanvragen. De werkgever betaalt daarvoor maximaal €500,- ex BTW per werknemer aan de dienstverlener, op basis van een factuur over de aantoonbare verrichte dienst. Er zijn door CNV en FNV speciale adviesbureaus die door de werknemers ingeschakeld kunnen worden. Tevens wordt een gesprek met een consulent van BPL Pensioen aanbevolen

HOOFDSTUK VIII: HET DIENSTVERBAND

Artikel 45
Onwerkbaar weer en onderbreking werkzaamheden

1 Er is sprake van onwerkbaar weer in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden als de werknemer zijn (gebruikelijke) werkzaamheden niet kan verrichten. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de betrokken werknemer(s) of sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoe lang als gevolg hiervan niet gewerkt kan worden.

2 Als een werknemer ten gevolge van onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet kan verrichten, is ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:
   a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
   b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten;

3 In afwijking van lid 2 sub a. en artikel 7:628 lid 1 BW bestaat geen verplichting tot doorbetaling van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:
   a. vorst, ijzel, sneeuwval zoals nader bepaald in lid 4 sub a.;
   b. overvloedige regenval zoals nader bepaald in lid 4 sub b.;.
   c. hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals nader bepaald in lid 4 sub c.;

   en:

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

4 a. Vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart.
   Er is sprake van vorst als één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
   - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
   - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
   - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;
   - de vorst zit om 10.00 uur nog in de grond;
   - de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur -6,0° Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst;

   Er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
   Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.

   b. Van overvloedige regenval is sprake als volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent.

   c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:
   - storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger
   - hitte: 35ºC of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur 27º of hoger;

   of:

   3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >18º en dagtemperatuur >30º;

   of:

   3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >20º en dagtemperatuur >32º;
   - wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook regelmatige regenval en/of stortbuiten waardoor het werkobject niet toegankelijk is;
   - de gevolgen van vorst of sneeuw het werken onmogelijk of onveilig maken.

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

Hierbij geldt dat:

a. op een bij UWV gemelde dag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden mag laten uitvoeren of een derde voor de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer inzetten.
b. de werkgever de WW-uitkering van de betrokken werknemer aanvult tot 100% van het feitelijk loon.
c. samenloop van de UWV-uitkering in het kader van onwerkbaar weer met een uitkering uit het Overbruggingsfonds is uitgesloten.

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

7 a. Van iedere dag waarop een werknemer door weersomstandigheden zoals benoemd lid 4. van dit artikel de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier. Hij meldt daarbij per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.

b. De melding door werkgever bij UWV dient wegens de omstandigheden genoemd in lid 4 a en c van dit artikel op dezelfde dag door het UWV vóór 10.00 uur in de ochtend te zijn ontvangen.

c. De werknemer moet vóór 10.00 uur in de ochtend bericht ontvangen, dat hij die dag vanwege weersomstandigheden niet op het werk hoeft te verschijnen dan wel om die reden door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis is gestuurd.

Artikel 46
Vervallen

Artikel 47
Opzeggingstermijnen van het dienstverband

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst mag uitsluitend geschieden tegen het einde van een betalingsperiode.
2. Voor opzegging van een dienstverband dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
   a. Werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar: 1 maand opzegtermijn;
   b. Werknemers met een dienstverband vanaf 5 jaar tot 10 jaar: 2 maanden opzegtermijn;
   c. Werknemers met een dienstverband vanaf 10 jaar tot 15 jaar: 3 maanden opzegtermijn;
   d. Werknemers met een dienstverband langer dan 15 jaar: 4 maanden opzegtermijn.
3. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 2 maanden, ongeacht het aantal dienstjaren, behoudens voor de werknemers die korter dan 5 jaar in dienst zijn. Voor deze werknemers geldt een opzegtermijn van 1 maand.
4. Het in de lid 3. bepaalde treedt in de plaats van artikel 7:672 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek.
5. De werkgever mag niet opzeggen tijdens arbeidsongeschiktheid van de werknemer wegens ziekte of ongeval, tenzij deze ongeschiktheid 104 weken heeft geduurd.
6. De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan het UWV te verzoeken toestemming te verlenen voor ontslag.
7. Als de dienstbetrekking is aangegaan voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zij, zonder opzegging met inachtneming van de aanzegverplichting, van rechtswege door het verstrijken van die tijd of voltooiing van dat werk.
8. Er geldt een aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer waarbij deze afloopt op een kalenderdatum. De werkgever is verplicht om uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk aan de werknemer mee te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.
   Voldoet de werkgever niet of te laat aan de aanzegverplichting? Dan is de werkgever een boete verschuldigd van maximaal een maandloon of naar rato voor de tijd die de werkgevert te laat is met de aanzegging.

Artikel 48
Vervallen

Artikel 49
Vervallen

Artikel 50
Tijdelijke dienstverbanden en seizoenswerknemers

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het desbetreffende dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
   a. Er heeft gedurende minstens zes maanden een tijdelijk dienstverband bestaan.
   b. Naast het dienstverband genoemd onder a heeft er in de 36 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van laatstgenoemd dienstverband met dezelfde werknemer gedurende eveneens tenminste tweemaal zes maanden een dienstverband bestaan.
   c. Voor de berekening van de duur van het dienstverband onder 1 en 2 worden perioden die de werknemer via een uitzendbureau bij deze werkgever werkte, meegeteld.
   d. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
   e. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
   f. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval het UWV aan de verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een andersluidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

Artikel 51
Reparatie bovenwettelijke WW/WGA (derde WW jaar)

De duur en de opbouw van de WW/WGA wordt gerepareerd conform de afspraken die zijn opgenomen in het Sociaal akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014.

Er wordt aangesloten bij de nationale private uitvoerder voor de aanvullende WW/WGA, de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). De stichting PAWW stelt na aanmelding vast per welke datum het aanvullingsreglement in werking treedt.
De bruto premie (maximaal 0,75% van het brutoloon) voor deze verzekering komt volledig ten laste van de werknemer. Toekomstige veranderingen hierin komen niet voor risico en rekening van werkgever, deze draagt geen kosten voor de herverzekering anders dan voor de uitvoering. De Werkgever zorgt voor de inning op het bruto salaris en draagt zorg voor het afdragen van de benodigde premie aan de SPAWW.

Artikel 52
Ontslagbewijs

1. Bij de 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 de partijen geldende regeling betreffende de opzegging.

Artikel 53
Fusie, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging

1. In geval van fusie, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging zal de werkgever tijdig met de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties contact opnemen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemers.
2. In het bijzonder voornemens tot wijziging van de structuur binnen de onderneming, uitbreiding of plannen tot technische veranderingen in de onderneming zullen in ieder geval met het vaste personeel worden besproken.

Artikel 54
Overleg tussen partijen

Partijen vinden het wenselijk jaarlijks op bedrijfsniveau overleg te voeren over de kwaliteit van de arbeid. Dit overleg vindt plaats tussen vertegenwoordigers van de bonden en de directie.

Artikel 55
Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het UWV is voorzien, zal de werkgever hiervan aan het UWV mededeling doen.

Artikel 56
Sollicitaties

1. Bij de voorziening in vacatures zal de werkgever aan de reeds bij hem in dienst zijnde of in dienst geweest zijnde werknemers die naar de desbetreffende functies hebben gesolliciteerd de voorrang geven, mits de werknemers geschikt zijn voor de desbetreffende functie.
2. De werkgever geeft de werknemer waarvan het dienstverband door opzegging van de zijde van de werkgever wordt beëindigd, vrijaf met behoud van loon ingeval van sollicitaties bij derden. Aan de werkgever zal desgevraagd een schriftelijke verklaring worden verstrekt, waaruit blijkt dat de werknemer op de desbetreffende uren een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 57
Uitzendbureaus

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de ondernemer slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. Er wordt alleen gebruik gemaakt van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus, of uitzendbureaus van een gelijkwaardige status.
3. Vanaf dag 1 zijn de bepalingen uit deze cao met betrekking tot lonen en overige vergoedingen op basis van functie-indeling van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten
4. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen van lid 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in de overeenkomst met het uitzendbureau.

HOOFDSTUK IX: GESCHILLENREGELING

Artikel 58
Antidiscriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Een werknemer die een klacht heeft betreffende discriminatie op de werkplek kan dit melden bij het meldpunt genoemd in artikel 60.

Artikel 59
Ongewenste omgangsvormen

1. a. De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen in de werkorganisatie.
   b. Van ongewenste omgangsvormen is sprake, indien:
   - Een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of;
   - in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.
2. Een werknemer, die ongewenst gedrag heeft ondergaan, kan daarover een klacht indienen bij het Centraal Meldpunt Ongewenste Omgangsvormen. De klacht kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingediend.
3. De wijze waarop klachten over ongewenste omgangsvormen behandeld worden is vastgelegd in de in artikel 60 vermelde procedure.

Artikel 60
Klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen op de werkplek en discriminatie

1. Partijen bij de cao richten een Centraal Meldpunt Ongewenste Omgangsvormen en antidiscriminatie op; in het vervolg Centraal Meldpunt geheten. Het Centraal Meldpunt is ondergebracht bij de Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen, Loseweg 167, 7315 DC te Apeldoorn, bereikbaar via telefoonnummer 06-10165904.
2. Het Centraal Meldpunt heeft als taak: de opvang, begeleiding en bemiddeling van klachten van werknemers over ongewenste omgangsvormen en discriminatie.
3. De behandeling van klachten, zoals onder lid 2 bedoeld, wordt opgedragen aan een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als OR-leden (op basis van de WOR).
4. De vertrouwenspersoon kan zich bij de uitoefening van haar functie laten bijstaan door deskundigen, waarbij gedacht kan worden aan een arts of maatschappelijk werker.
5. Indien bemiddeling niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kan de werknemer een formele, schriftelijk gemotiveerde klacht indienen bij een door cao-partijen in te stellen ad-hoc commissie Ongewenste Omgangsvormen en antidiscriminatie. De klacht moet aan de werkgever, bij wie de werknemer in dienst is, gericht zijn, omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de inrichting van de werkorganisatie en voor de zorgvuldige behandeling van klachten binnen de onderneming. Bij het opstellen van een schriftelijke klacht kan de werknemer zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon.
6. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen en antidiscriminatie bestaat uit één vertegenwoordiger van werkgeverszijde en één vertegenwoordiger van werknemerszijde.
7. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen en antidiscriminatie behandelt klachten, vanwege de aard van de problematiek, vertrouwelijk. De Commissie vraagt om een schriftelijk advies en verslag van de bevindingen van de vertrouwenspersoon. Tevens kan de Commissie partijen horen, alsmede de vertrouwenspersoon en deskundigen (bijvoorbeeld arts of maatschappelijk werker). De werknemer kan zich in dat geval laten bijstaan door een door haar/hem aangewezen derde persoon (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon).
8. De Commissie Ongewenste Omgangsvormen en antidiscriminatie doet bindend uitspraak over

een ingediende klacht. Tegen deze uitspraak kan door partijen beroep worden aangetekend bij de burgerlijk rechter.

Artikel 61
Bedrijfshulpverlening en EHBO

Partijen bij deze cao zijn van mening dat het per bedrijf nodig is een EHBO-voorziening te hebben. Twee werknemers per bedrijf kunnen daarvoor een cursus volgen. De werkgever betaalt de cursuskosten. Bij het behalen van het diploma ontvangt de werknemer €125,-. Bij het behalen van het herhalingsdiploma ontvangt de werknemer €25,-. De werkgever schept mogelijkheden binnen het rooster om de cursus buiten werktijd te kunnen volgen. Door werkgevers worden er cursussen bedrijfshulpverlening aangeboden. Het streven is in ieder bedrijf voor alle werknemers een dergelijke cursus te doen plaatsvinden.

Aldus overeengekomen,

PARTIJ ENERZIJDS:

Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen te Apeldoorn,

voorzitter, secretaris,

PARTIJEN ANDERZIJDS:

CNV te Utrecht, FNV te Utrecht,

voorzitter, bestuurder, bestuurder,

BIJLAGE 1

Protocol inzake overleg tussen de Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen en FNV en CNV over het werkgelegenheidsbeleid

Partijen bij de cao zijn van oordeel dat de ontwikkelingen van de werkgelegenheid in de bedrijfstak en daarbuiten een onderwerp van gezamenlijke bespreking van de ondernemers- en werknemersorganisaties dient te vormen. Op grond van vorenstaande verklaren partijen ermee in te stemmen, dat op nader te regelen tijden, maar in elk geval tenminste eenmaal per jaar, de situatie en de ontwikkeling met betrekking tot de werkgelegenheid in de groenvoederdrogerij-sector besproken zal worden.
De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken kunnen worden, zijn onder meer de volgende:

- de situatie rond de werkgelegenheid
- overuren
- WAGW /Arbo (na het afronden van de lopende pilots)
- flexibiliteit en zekerheid
- arbeidstijden
- employability
- EVC (Erkenning Verworven Competenties) trajecten
- financiering van EVC door Colland Arbeidsmarktbeleid
- uitwerking van een flexregeling
- invoering van een functiewaarderingssysteem
- invoering van een nieuw loongebouw
- wijzigingen van wettelijke bepalingen rondom seizoenarbeiders

<u>Levensfasebewust personeelsbeleid</u>
Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd voorstellen uit te werken die leiden tot verbetering van de positie van ouderen om gezond de eindstreep te kunnen halen en daaraan verbonden de jongeren meer kans te bieden aan de instroomzijde. E.e.a. in lijn met de protocol afspraken ouderenbeleid.

Partijen bij de cao verklaren zich te willen inspannen om via gerichte maatregelen tot extra arbeidsplaatsen te komen. Daarbij zal zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van maatregelen van overheidswege. Partijen streven naar groei van de werkgelegenheid in de sector. Bijzondere aandacht krijgen daarbij moeilijk plaatsbare groepen (langdurige werklozen, herintredende vrouwen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Gestreefd wordt naar een integratie van scholings- en arbeidsvoorzieningsactiviteiten. Partijen hebben de intentie ten behoeve van werkervaringsplaatsen een begeleidingsplan op te stellen. Zij erkennen dat de zorg voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak één van de doelstellingen en daardoor tevens een onderdeel behoort te zijn van het gehele beleid dat ten behoeve van de agrarische sector wordt gevoerd.

Voorts nemen zij in overweging dat samenwerking tussen de werknemers- en ondernemersorganisaties voorhanden is, dat de gelegenheid biedt de ontwikkeling van de agrarische werkgelegenheid te volgen en te bestuderen en om de daaruit voortvloeiende beleidswensen met betrekking tot de werkgelegenheid in de voorbereiding van het gehele beleid voor de land- en tuinbouw aan de orde te stellen en tot gelding te brengen op landelijk en regionaal niveau. Op grond van deze overweging verklaren partijen ermee in te stemmen dat op nader te regelen tijden, maar in elk geval tenminste tweemaal per jaar, de situatie en de ontwikkeling met betrekking tot de werkgelegenheid in de agrarische sector worden behandeld tussen partijen.

De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken kunnen worden, zijn onder meer de volgende:

- de omstandigheden waaronder in de sector het werk wordt verricht, respectievelijk de inkomensvorming plaatsvindt in vergelijking met die in andere sectoren;
- uitvoering van aanbevelingen in het kader van arbo;
- de mogelijkheid om, binnen de daaraan gestelde economische grenzen, het aantal arbeidsplaatsen in de sector uit te breiden en de kwaliteit ervan te verbeteren;
- de mogelijkheid van maatregelen gericht op uitbreiding van de werkgelegenheid in de sector met name voor oudere, jongere en zo mogelijk ook voor gehandicapte werkers; de bevordering van de op de algemene vorming en op de functievereisten gerichte onderwijs- en scholingsprogramma's voor degenen die al in de sector werkzaam zijn en het evalueren van de afspraken omtrent employability;

- de positie van het uitzendwerk binnen de bedrijfstak;
- eventuele knelpunten als gevolg van de nieuwe Arbeidstijdenwet;
- gevolgen van invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid;
- eventuele uitkomsten van het onderzoek omtrent samenwerking, perspectief en knelpunten bij de groenvoerdrogerijen;
- gevolgen van wijzigingen in wetgeving welke betrekking heeft op de eventuele werkloosheid bij seizoenarbeiders.

Wet Flexibel werken
De Wet flexibel werken is van toepassing. Werknemers kunnen conform de wettelijke regelgeving hier een beroep op doen.

De protocolafspraken worden gedurende de looptijd van deze cao nader onderzocht dan wel uitgewerkt.

Derde WW-jaar en Stichting PAWW
In paritair overleg zal de SPAWW regeling getoetst worden op effectiviteit, transparantie van de regeling en mate van gebruik door rechthebbenden.
Daarnaast zal het draagvlak van deze regeling onder de deelnemers bekeken en geëvalueerd worden.

Toekomst cao Groenvoederdrogerijen
Partijen bij de cao zijn tot de conclusie gekomen dat het lastig en onwenselijk is om een zelfstandige cao voor de sector te blijven behouden. Gelet op de omvang van de sector is er urgentie om te kijken hoe er een toekomstige situatie wordt bereikt als het gaat om arbeidsvoorwaarden voor werknemers in de sector. Daarbij achten partijen bij de cao het wenselijk om aansluiting te zoeken bij een grotere cao in het agrarisch domein.

Om dit proces goed te laten lopen starten partijen bij de cao in de periode 15 december 2024 en 1 mei 2025 een onderzoek waarbij de eerste stap is dat aan Actor gevraagd gaat worden om een routekaart voor dit proces.

BIJLAGE 2

Regeling inzake betaling bij ziekte (SAZAS)

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden met de onderlinge waarborgmaatschappij Sazas een ziekteverzuimverzekering aan. De werkgever kan uit meerdere varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van Sazas bij zijn loondoorbetalingplicht aan de werknemer in de eerste 2 ziektejaren.
Daarnaast biedt Sazas de PLUS-verzekering voor de werknemer.
Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij Sazas is aangesloten, neemt automatisch deel aan de PLUS-verzekering, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor de PLUS-verzekering betaalt de werknemer 1,15% van zijn loon (premieniveau 2024).
Als de werknemer langer dan een halfjaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is voor de PLUS-verzekering, de volgende extra aanvullingen:

- het tweede halfjaar van ziekte: 10%. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer zijn volledige loon;
- het tweede jaar van ziekte: 15% aanvulling. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer ook dan zijn volledige loon;
- het derde tot en met het zevende ziektejaar (dit zijn de eerste 5 jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het verzekerd loon.

Daarnaast kent de PLUS-verzekering ook een dekking voor het WGA-hiaat. SAZAS vult, als er sprake is van een WGA-hiaat, de WGA-loonaanvullingsuitkering en WGA-vervolguitkering aan tot maximaal 70% van het verzekerd jaarloon (gemaximeerd tot het wettelijk maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een hiaat, door tot de AOW-leeftijd van de werknemer ((met een bovengrens van 70 jaar). Hierbij wordt uitgegaan van een ongewijzigde situatie ten aanzien van het hiaat.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen 2 maanden na einde van de verzekering het Pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 1,38% (premieniveau 2024). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.
Daarnaast biedt SAZAS) een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen (AVAZ). Ook is er een verzekering in het kader van een WIA-dekking: de WGA-hiaatverzekering.

Verzuimbegeleiding
Aanvullend op de verzuimverzekering biedt SAZAS in samenwerking met een onafhankelijke arbodienst, deskundige hulp bij verzuimbegeleiding. Er zijn drie pakketten samengesteld: verzuimmanagement Compleet, Basis en Eigen regie. De pakketten zijn toegespitst op de agrarische en groene sector.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de klantenservice van Sazas , telefoonnummer: 088-5679100) of via een mail naar info@sazas.nl. Zie voor meer informatie ook de website www.sazas.nl**.**

BIJLAGE 3

Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging

1. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordigers van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2 lid 1 WOR).
2. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvereniging is ingesteld, is verplicht de in deze onderneming werkzame personen ten minste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk bijeen te komen.
   Hij is voorts verplicht met de in de onderneming werkzame personen bijeen te komen, wanneer ten minste een vierde van hen daartoe een met redenen omkleed verzoek doet (artikel 35 lid b WOR).
3. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen (artikel 35c lid 1 WOR).
   Hij is daartoe in ondernemingen met ten minste 10 werknemers verplicht, als de meerderheid van de werknemers daartoe verzoekt (artikel 35c lid 2 WOR).

BIJLAGE 4

Colland Arbeidsmarkt

Colland is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen.
Het cluster Arbeidsmarkt is gebaseerd op de cao Colland en omvat het fonds Colland Arbeidsmarkt. Het fonds Colland Arbeidsmarkt biedt werkgevers en werknemers onder meer subsidie voor scholing, seniorenregeling en arbeidsmarktprojecten.

Actuele informatie over regelingen en premies zijn te vinden op de websites van Colland: www.colland.nl en www.collandarbeidsmarkt.nl. Voor vragen kunt u ook terecht bij de Backoffice van Colland Arbeidsmarkt via telefoonnummer 088 008 45 50 (lokaal tarief) of via email: info@colland-administratie.nl

Voor mutaties in werknemersgegevens, adreswijzigingen en vragen over de premienota neemt u contact op met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050 - 522 40 00 (werkgevers) en 050 - 522 30 00 (werknemers).

BIJLAGE 5

Checklist rouwverwerking

Als een werknemer te maken krijgt met een ingrijpend verlies

Wanneer?	**Actie**	**Wie?**
Als de melding binnenkomt	Neem contact op met de medewerker en vraag wat er is gebeurd.	
	Overleg indien mogelijk en gewenst welke informatie wel of juist niet wordt gedeeld met collega's.	
	Overleg met naaste collega's over het overnemen van werkzaamheden	
	Zet een afwezigheidsmelder aan in het e-mailadres van de werknemer	
	Controleer de agenda van de werknemer, zeg afspraken af en toets lopende zaken op prioriteit.	
Tussen melding en uitvaart	Stuur een condoleancebrief naar de werknemer en eventueel bloemen.	
	Licht collega's in over de uitvaart en stel collega's in de gelegenheid om die (op afstand) bij te wonen	
	Bezoek de werknemer thuis	
Bij de re-integratie op de werkvloer	Neem regelmatig contact op met de werknemer zolang deze nog niet is teruggekeerd op het werk.	
	Vraag wanneer de werknemer eraan toe is om te praten over hervatting van de werkzaamheden	
	Maak een afspraak om te overleggen wat er nodig is om (een gedeelte van) het werk weer op te pakken.	
	Stel vragen om erachter te komen welke maatwerkoplossingen nodig zijn om het werk weer te kunnen hervatten.	
	Leg het initiatief voor contact of acties niet bij de werknemer maar houd die bij jezelf.	
	Informeer de collega's van de werknemer die rouwt over hoe rouw werkt. Leer ze over het belang van luisteren, vragen stellen, oog hebben voor verdriet en de moeite om het	

	leven weer op te pakken.	
De eerste werkdag	Bespreek met de werknemer hoe de eerste dag eruitziet en vraag wat hem of haar kan helpen.	
	Regel wie verantwoordelijk is voor het ontvangen van de werknemer op de eerste dag. Denk aan het vervoer naar het bedrijf, de ontvangst, een startmoment.	
	Bied aan dat iemand de collega de eerste dag thuis ophaalt of zorg dat iemand de werknemer bij de ingang opvangt.	
	Stel collega's op de hoogte dat de werknemer weer op kantoor komt en informeer ze over eventueel een gezamenlijk koffiemoment	
	Informeer collega's over het aangepaste takenpakket.	
	Zorg dat er op de dag van terugkeer tijd is om met collega's te praten.	
Weer aan het werk	Leer werknemer en collega's aangeven wanneer ze willen praten over het verdriet en maak het ze gemakkelijk (bijvoorbeeld via rode en groene kaart, mogelijkheid voor time-out, een buddy).	
	Koppel de werknemer die rouwt aan een collega die ervaring heeft met een verlies.	
	Blijf tijd geven om ervaringen en emoties te delen.	
	Plan regelmatig een werkoverleg in om aanpassingen of veranderingen in de werkzaamheden te evalueren en opnieuw vast te leggen.	
Na verloop van tijd	Plan het eerste jaar een paar momenten in om rustig te bespreken hoe het met de werknemer gaat.	

	Rond fases van aangepaste werkzaamheden in overleg met elkaar af. Worden maatwerkafspraken verlengd, doe dat dan altijd voor een vastgelegde periode en bespreek rond de eindtijd een eventuele verlenging.	
	Blijf helder naar collega's over afspraken die zijn gemaakt over de werkzaamheden	
	Als een werknemer weer voor 100 procent functioneert en de re-integratie is afgerond, benoem dan iemand bij wie de werknemer terecht kan als deze toch wil praten over het verlies. Kies eventueel voor een buddy-systeem.	
	Houd een kalender bij van dagen van verdriet.	
	Geef aandacht aan de eerste sterfdag, de eerste verjaardagen met bijvoorbeeld een opmerking, kaart of bloemen.	
	Plan na een jaar een overleg in over de voortgang en bespreek wat er eventueel nodig is.	

BIJLAGE 6

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL Pensioen) behorend bij artikel 43

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling van BPL Pensioen (BPL). Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 18 jaar wordt.

De pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij elk dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag voor dat jaar aan pensioen wordt opgebouwd.

Het pensioen van BPL bestaat uit:
- Ouderdomspensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de (ex)partner als de deelnemer overlijdt;
- Tijdelijke extra partnerpensioen – de partner ontvangt een tijdelijk partnerpensioen van maximaal vier jaar en uiterlijk tot het moment waarop uw partner zelf AOW ontvangt
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt;

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op de persoonlijke situatie.
De pensioendatum is de datum waarop een deelnemer recht krijgt op AOW. BPL gaat ervan uit dat het pensioen op deze datum in gaat.Het is mogelijk om het pensioen eerderof later in te laten gaan (vanaf de leeftijd van 60 jaar). In dat geval verandert de hoogte van het pensioen. Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeurssituatie van de deelnemer.

Uitvoering regeling
De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050-5224000 (werkgevers) en 050-5223000 (werknemers). Zie voor meer informatie ook de website: www.bplpensioen.nl.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

BIJLAGE 7

Adressen en telefoonnummers van cao partijen die de cao Groenvoederdrogerijen hebben afgesloten.

Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen
Loseweg 167 06-10165904
7315 DC Apeldoorn
ldurksz@mail.com

FNV
Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht 088-3680368
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

e-mail: info@fnv.nl
Internet: www.fnv.nl

CNV
Tiberdreef 4 3561 GG Utrecht 030-7511007
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

e-mail: info@cnv.nl
Internet: www.cnv.nl

Adressen, telefoon- en faxnummers van Arbo Vitale, Bpl, Colland Arbeidsmarkt, Sazas, Stigas en
UWV

ArboVitale (Hoofdkantoor)
Beneluxlaan 907, 3526 KK Utrechtq 088-2778830
Postbus 5020, 3502 JA Utrecht
ArboVitale regiokantoren
Adressen via: **www.arbovitale.nl**

BPL 050-5223000
Bezoekadres: Europaweg 27, 9723 AS GRONINGEN
Postbus 451, 9700 AL GRONINGEN
www.bplpensioen.nl

Colland Arbeidsmarkt 088-0084550
Backoffice Colland
Postbus 3189, 5902 RD VENLO
www.collandarbeidsmarkt.nl

Colland Bestuursbureau P/a Actor 088-3292030
Pompmolenlaan 10C, 3447 GK Woerden
www.actor.nl

OWM SAZAS u.a.
Postbus 2010, 3440 DA WOERDEN 088-5679100
www.sazas.nl
e-mail**:** info@sazas.nl

Stigas
Korenmolenlaan 2, 3447 GG Woerden 085-0440700

UWV
Telefoon:
- Werkgeversvragen 088-8982010
- Werknemersvragen 088- 8989294