

CAO Glastuinbouw

1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

Cao-partijen

De cao voor de Glastuinbouw is afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland) te 's-Gravenhage namens de bij haar aangesloten regionale organisaties,
- Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht te Bleiswijk,
- Plantum NL te Gouda,

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht,
- CNV Vakmensen te Utrecht,

anderzijds.

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Glastuinbouw in Nederland, welke een looptijd kent van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012.

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

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

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in een afzonderlijk pensioen-reglement. Deze bepalingen worden niet via de cao maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers en werknemers.

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

INHOUDSOPGAVE

CAO – ARTIKELEN

Voorwoord

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen en verplichtingen	7
Artikel 1	Werkings sfeer	
Artikel 1A	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers	
Artikel 2	Definities	
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties	
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever	
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer	
Artikel 6	Branche RI&E en Arbo-catalogus	
Hoofdstuk 2	Het dienstverband	12
Artikel 7	Indienstneming en beëindiging van het dienstverband	
Artikel 8	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	
Artikel 8A	Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten	
Artikel 9	Gelegenheidswerk	
Artikel 9A	Studenten & scholieren en vakantiekrachten	
Artikel 9B	WAJONG en loon	
Artikel 10	Arbeid voor derden	
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur	16
A.	Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling	16
Artikel 11	Basis- en uitgebreide regeling	
B.	Basisregeling	17
Artikel 12	Bedrijfstitijden en arbeidsduur	
Artikel 12A	Arbeid op zondag	
Artikel 12B	Arbeid op feest- en gedenkdagen	
Artikel 13	Toeslagen	
C.	Uitgebreide regeling	19
Artikel 14	Medezeggenschap en overige voorwaarden	
Artikel 14A	Bedrijfstitijden en arbeidsduur	
Artikel 14B	Arbeid op zondag	
Artikel 14C	Arbeid op feest- en gedenkdagen	
Artikel 15	Toeslagen	
Hoofdstuk 4	Functiewaardering en beloning	23
Artikel 16	Functie-indeling	
Artikel 17	Beloning	
Artikel 18	Lonen	
Artikel 19	Brutoloonniveau en fiscale regelingen	
Hoofdstuk 5	Bijzondere vergoedingen	26
Artikel 20	Afstandsvergoeding	
Artikel 21	Bereikbaarheidsvergoeding	
Artikel 22	Jubileumuitkering	
Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof	28
Artikel 23	Vakantie	
Artikel 24	Ziekte en vakantie	

Artikel 25	Doorbetaald bijzonder verlof	
Artikel 26	Vakonderwijs	
Artikel 27	Prepensioneringsverlof	
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid	31
Artikel 28	Ziekmelding en controlevoorschriften	
Artikel 29	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	
Artikel 29A	Verzuimbegeleiding	
Artikel 30	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever	
Artikel 30A	Verdeling gedifferentieerde WGA premie	
Artikel 31	Arbeidsgeneeskundig onderzoek	
Hoofdstuk 8	Overlijdensuitkering, pensioen en VUT	35
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	
Artikel 33	Pensioen	
Artikel 34	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	
Artikel 34A	Regeling aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte (SUWAS-II)	
Hoofdstuk 9	Overige bepalingen van sociale aard	36
Artikel 35	Sociaal fonds	
Artikel 36	Vakbondsfaciliteiten	
Artikel 37	Uitzendwerk en inleenkrachten	
Artikel 38	Aanvulling bij werktijdverkorting	
Artike 38A	Huisvesting	
Hoofdstuk 10	Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd	38
Artikel 39	Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao	
Artikel 39A	Uitleg cao-bepalingen	
Artikel 39B	Geschillen over toepassing cao-bepalingen	
Artikel 39C	Geschillenprocedure via rechter	
Artikel 39D	Vertrouwenspersoon	
Artikel 39E	Inspanning cao-partijen	
Artikel 40	Dispensatie	
Artikel 41	Tussentijdse wijzigingen	
Artikel 42	Bepalingen in strijd met deze cao	
Artikel 43	Looptijd en beëindiging van de cao	
BIJLAGEN		40
Bijlage I	Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub i	41
Bijlage II	Mobiliteitscentrum glastuinbouw, behorend bij artikel 7 lid 9	42
Bijlage III	Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16	43
Bijlage IV	Beroepsprocedure, behorend bij artikel 16 lid 1 sub f	44
Bijlage V	Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18	46
	A. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw	46
	B. Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2010	47
	C. Loontabel Loongebouw B per 1 oktober 2010	48
	D. Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2011	49
	E. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2012	50

	F. Loontabel Loongebouw A per 1 juli 2010	51
	G. Loontabel Loongebouw A per 1 oktober 2010	52
	H. Loontabel Loongebouw A per 1 juli 2011	53
	I. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2012	54
	J. Wettelijk Minimumloon	55
Bijlage VI	Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, behorend bij artikel 26, 27, 33 en 35	56
Bijlage VII	Regeling inzake betaling bij ziekte (Szas), behorend bij artikel 29 lid 14	57
Bijlage VIII	Werkgevers zorgen voor een WGA-hiaatverzekering, behorend bij artikel 29 lid 15	58
Bijlage IX	Verdeling gedifferentieerde WGA-premie, behorend bij artikel 30a	61
Bijlage X	Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL), behorend bij artikel 33	63
Bijlage XI	Suwas I, vervroegde uittreding, behorend bij artikel 34	65
Bijlage XII	Suwas II, aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers	66
Bijlage XIII	Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B	67
Bijlage XIV	Loonsom voor heffingen	68
Bijlage XV	Diverse protocollaire afspraken	69
Bijlage XVI	Adressen cao-partijen	70
Trefwoordenlijst		72

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkings sfeer

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
ledere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan glastuinbouw worden besteed.
Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.
2. Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 37.
3. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze cao, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze cao, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
5. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
 - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én
 - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt,
 - c. dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 39.

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon te boven gaat, zijn de hoofdstukken 3, 4 en 5 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2010 € 48.716.¹

¹ De premiegrens wordt jaarlijks herzien. Werkgevers ontvangen van de UWV desbetreffende informatie. Zie ook www.szw.nl onder loon en loonstrookje.

Artikel 2 Definities

- a. **werkgever:**
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. **werknemer:**
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. **stagiair:**
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. **zaterdaghulp:**
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. **feitelijk loon:**
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- f. **dienstrooster:**
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. **functievolwassen leeftijd:**
een leeftijd van 21 jaar of ouder.
- h. **jeugdige werknemers:**
werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
- i. **medezeggenschapsorgaan:**
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage I).
- j. **BW:**
Burgerlijk Wetboek.
- k. **feestdagen:**
Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen en de dag ter viering van Koninginnedag.
- l. **ouders en kinderen:**
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- m. dit onderdeel is vervallen.
- n. **maand:**
een kalendermaand.
- o. **uurloon:**
het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
- p. **weekloon:**
het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- q. **maandloon:**
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- r. **bedrijfstijd:**
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
- s. **arbeidstijd:**
de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht of daarvoor ter beschikking van de werkgever moet blijven;

- b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een van de feestdagen vermeld onder k., indien de dag een ingeroosterde dag is;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- t. **twee- of drieploegendienst:**
dienst volgens rooster ingedeeld in een twee- of drieploegendienst waarbij het aanvangstijdstip van de volgende ploeg minimaal vier uren later ligt.
- u. **functie:**
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- v. **trede:**
een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
- w. **loongroep:**
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage V.
- x. **bedrijfsleider:**
degenen die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
- y. **BTER-loon:**
Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XIV.
- z. 1. **uitzendkracht:**
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
2. **uitzendbureau:**
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder 1. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Algemeen

1. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze cao na te komen.
2. Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen.
3. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat in de sector individuele arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties bevelen aan dat tijdelijke dienstverbanden die 9 maanden of langer duren, worden omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.

Gedraglijjn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

3. a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.

- b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

Sociaal beleid

4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
5. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
6. 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.
7. De werkgever voert een beleid waarmee hij werknemers in de werkorganisatie vrijwaart van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, wanneer de werknemer tegen zijn wil ongewenste gedragingen of seksuele handelingen ondergaat. Er is ook sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
Zie artikel 39D voor de mogelijkheid om contact te zoeken met de Vertrouwenspersoon.

Bestrijdingsmiddelen

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe overeenkomstig de gebruiksvorschriften. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen die bij herbetreding gelden. Zie voor nadere informatie www.agroarbo.nl en www.beschermbewust.nl.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

9. De kosten van persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven en van bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en/of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.

5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

Artikel 6 Branche RI&E en Arbo-catalogus

1. Er is een branche-Risico-Inventarisatie-en-Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Glastuinbouw. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemers-overeenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. Cao-partijen beogen een sectoraanpak voor de glastuinbouw en hebben een arbo-catalogus tot stand gebracht. Zie www.agroarbo.nl voor deze arbo-catalogus.

Hoofdstuk 2 Het dienstverband

Artikel 7 **Indienstneming en beëindiging van het dienstverband**

1. **Aard van de arbeidsovereenkomst**

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

2. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.

3. **Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

4. **Beëindiging van het dienstverband**

De opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

5. **Opzegtermijnen:**

Behoudens

- ontslag met wederzijds goedvinden,
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW,
- en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, gelden de volgende termijnen voor opzegging van een dienstverband.

A. Dienstverband voor onbepaalde tijd

- I. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- II. Voor zover er uit hetgeen onder I. is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van 50 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal drie maanden.
- III. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

B. Dienstverband voor bepaalde tijd

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum, of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
 - op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
 - tussentijds, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.
6. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
7. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**
- A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
- D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid pas mogelijk na afloop van de periode waarvoor de verlengde loondoorbetalingsverplichting geldt.
- E. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende. Indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.
8. **Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd**
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.
9. **Mobiliteitscentrum glastuinbouw**
Om de gevolgen van de economische crisis voor de sector glastuinbouw te onderkennen, hebben partijen bij deze cao in 2009 een mobiliteitscentrum ingericht. Zie bijlage II en www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl.

Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt het volgende:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 8A Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

1. Ingeval van een jaarlijks terugkerend dienstverband kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg dit dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd ingeval de werknemer de wens daartoe te kennen geeft.
2. Dit dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.
3. Voor het aldus ontstane dienstverband voor onbepaalde tijd geldt vervolgens dat de werknemer geen opkomstplicht heeft voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.
4. Loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.
5. Vakantieaanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.
6. Ingeval van ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, blijven de voorschriften uit Hoofdstuk 7 inzake arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 9 Gelegenheidswerk

1. In deze cao wordt onder gelegenheidsarbeider verstaan:
 - a. de categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders, sector Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6, te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker. Zie www.colland.nl.
 - b. de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de Wet Premiereregime bij Marginale Arbeid.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a is werkzaam gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken per werkgever per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage V sub J voor de desbetreffende bedragen.
5. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend.
6. De werkgever en de gelegenheidsarbeider zijn op het moment van het sluiten van deze cao op grond van hetgeen door de besturen van de bedrijfstakfondsen is besloten, geen premie verschuldigd voor de bedrijfstakregelingen en de pensioenregelingen. De gelegenheidsarbeider kan geen rechten ontleen aan deze regelingen.

Artikel 9A Studenten & scholieren en vakantiekrachten.

1. In deze cao wordt vanaf 1 juli 2010 verstaan onder:
 - a. student of scholier: degene die in het lopend schooljaar (1 augustus – 31 juli) dag- onderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte ervan heeft gedaan; BBL-ers vallen hier niet onder.
 - b. vakantiekracht: degene die uitsluitend tijdens schoolvakanties in dienstbetrekking arbeid verricht.
 - c. schoolvakanties: vakanties per regio voor het basis- en voortgezet onderwijs volgens opgave van het Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.
2. Studenten en scholieren, vakantiekrachten niet zijnde de gelegenhedswerkers als bedoeld in artikel 9, kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage V sub J.
3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend.
4. Voor dienstverbanden aangegaan voor 1 juli 2010 leidt het bovenstaande niet tot een salarisachteruitgang.

Artikel 9B WAJONG en loon

1. Een werknemer wordt gerekend tot de personeelscategorie WAJONG indien:
 - hij een uitkering ontvangt in het kader van de WAJONG-regeling, dan wel hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt maar als jonggehandicapte in het kader van de WAJONG kan worden aangemerkt,
 - hij een functie vervult die een productieve bijdrage levert aan de organisatie,
 - bij aanstelling de loonwaarde voor hem wordt vastgesteld door het UWV,
 - de voorziening 'persoonlijke ondersteuning' op hem van toepassing is,
 - voor hem begeleiding door een jobcoach bij eerste indiensttreding noodzakelijk is. Hierbij is het jobcoachprotocol van het UWV van toepassing.
2. In afwijking van hetgeen in hoofdstuk 4 is bepaald kan het bruto maandloon vastgesteld worden op het wettelijke minimumloon c.q. het bij de leeftijd behorende wettelijke minimum jeugdloon.
3. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gedeerde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van het UWV.

Artikel 10 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.

Dit verbod is van toepassing:

 - indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever,
 - indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden,
 - dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever, of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

- A. Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling, artikel 11**
- B. Basisregeling, artikelen 12, 12A, 12B en 13**
- C. Uitgebreide regeling, artikelen 14, 14A, 14B, 14C en 15**

A. Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling

Artikel 11 Basis- en uitgebreide regeling

1. Er zijn twee regelingen voor de bedrijfs- en arbeidstijden:
 - de basisregeling en
 - de uitgebreide regeling.

De basisregeling geldt behalve wanneer er afspraken zijn gemaakt over het toepassen van de uitgebreide regeling of onderdelen ervan.

De bepalingen van dit artikel gelden voor de basisregeling en de uitgebreide regeling.

Arbeidsduur

2. a. De standaard arbeidsduur in deze cao is 38 uur per week.
b. Werkgever en de individuele werknemer kunnen in overleg een werkweek van 36 of 40 uur overeenkomen.
c. De werkgever kan met de individuele werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft een dienstverband van 42 uur afspreken. Op verzoek van werkgever of werknemer kan het dienstverband van 42 uur teruggezet worden naar een dienstverband van 38 uur.

Deeltijd

3. a. De aaneengesloten arbeidsduur is ten minste 3 uur op de dagen dat gewerkt wordt, tenzij werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst hierover anders overeenkomen.
b. In deeltijdcontracten kan afgeweken worden van de minimum arbeidsduur per dag en per week.
c. Er geldt geen toeslag voor de uren die boven het deeltijdcontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week. Over deze uren worden vakantie-uren opgebouwd en is vakantiegeld verschuldigd. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever het vakantiegeld en de vakantie-uren vergoeden met 20% van het loon over de boven het contract gewerkte uren.
d. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeengekomen uren tot en met 1305 uur per jaar (gemiddeld 25 uur per week) kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarin niet wordt gewerkt. De niet gewerkte uren worden verrekend met de uren op andere dagen of periodes.
De loonbetaling is wekelijks of maandelijks en is berekend op basis van het vast aantal overeengekomen uren per jaar. Een tekort aan uren (min-uren) aan het einde van een periode van een jaar en bij het einde van het dienstverband is voor rekening van de werkgever.

Functies buiten het bedrijf en buiten de bedrijfstijd

4. Werknemers met een functie die naar haar aard buiten de bedrijfstijd en buiten het bedrijf wordt uitgeoefend, ontvangen een toeslag op het loon van 20% over de gewerkte uren die buiten de bedrijfstijd vallen. Deze bepaling geldt niet voor ploegendiensten (zie artikel 15 lid 6).

Pauses

5. a. Een pauze van minder dan 15 minuten in de voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
- b. De pauze begint op de plaats waar de pauze wordt gehouden.
- c. In afwijking van a en b kan de werkgever met zijn medezeggenschaporgaan een andere regeling voor de pauses afspreken.

Tropenrooster

6. Met de instemming van de meerderheid van het personeel kan een tropenrooster worden afgesproken. Hierbij kan afgeweken worden van de bedrijfstijden en arbeidstijden uit artikel 12 of 14A.

Geen overwerkverplichting

7. De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht overwerk te verrichten.

Overwerk en maaltijd

8. Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor zijn rekening voor een warme maaltijd. Of de werkgever stelt de betrokken werknemer in de gelegenheid thuis een maaltijd te gebruiken. De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 20.

B. Basisregeling

Artikel 12 Bedrijfstijden en arbeidsduur

1. In de basisregeling is de bedrijfstijd van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur. De arbeidsduur is 7 uur en 36 minuten per dag en 38 uur per week (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur per week).
2. De werkgever kan met instemming van de meerderheid van het personeel overeenkomen dat de arbeidsduur per dag 8 uur bedraagt en de arbeidsduur over de week 38 uur blijft.
3. Onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week op jaarbasis kan de werkgever met de werknemer(s) overeenkomen de arbeidsduur te verschuiven als volgt.
 - a. Gedurende maximaal 10 weken per jaar kan 9 uur per dag gewerkt worden met een maximum van 45 uur per week.
 - b. Gedurende maximaal 15 weken per jaar kan 6,5 uur per dag gewerkt worden wanneer de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt.
 - c. De perioden hoeven niet aangesloten te zijn mits de verschillende perioden minimaal een week van te voren worden vastgesteld.
 - d. Wordt gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om de arbeidsduur te verschuiven dan dienen alle eventueel gewerkte extra uren te worden verrekend bij van einde van het dienstverband.
 - e. De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht deel te nemen aan een regeling van verschoven uren.

Artikel 12A Arbeid op zondag

De werkgever organiseert het werk zo dat de werknemer op zondag vrij is, tenzij de bedrijfsvoering het werken op zondag met zich meebrengt en de werknemer met het werken op zondag instemt.

Artikel 12B Arbeid op feest- en gedenkdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats.
2. Op deze dagen kan wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval geldt een toeslag (zie art. 13).
3. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantie-uren op of onbetaald verlof.

Artikel 13 Toeslagen

1. De basisregeling kent de volgende toeslagen:
 - feestdagtoeslag (lid 2)
 - zondagtoeslag (lid 3)
 - overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag en roostertoeslag (lid 4).Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld; het hoogste percentage geldt.
2. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen week- of maandsalaris ook het uurloon over het aantal gewerkte uren plus een toeslag van 50%.
3. Wanneer de werknemer op zondag werkt, dan ontvangt hij over de gewerkte uren een toeslag van 100% op het uurloon.
4. Wanneer de werknemer werkt buiten zijn overeengekomen arbeidstijd op maandag t/m zaterdag, dan gelden voor de gewerkte uren de volgende toeslagen op het uurloon.
 - a. Tussen 21.00 uur en 03.00 uur een toeslag van 50%.
 - b. Tussen 03.00 uur en 21.00 uur ingeval van overwerk of inconveniënte uren een toeslag van 35%.
 - c. Op zaterdagmiddag ingeval van inroostering een toeslag van 20%. Voor de zaterdaghulp geldt deze toeslag niet.
 - d. Op zaterdag tussen 03.00 uur en 21.00 een toeslag van 50%. Voor de zaterdaghulp geldt deze toeslag niet.
 - e. Op zaterdag tussen 00.00 uur en 03.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur een toeslag van 100%.De werknemer die ervoor kiest om op zaterdag te werken ter vervanging van een doordeweekse dag, heeft geen recht op een overwerk- of onregelmatigheidstoeslag. Wordt in dat geval op zaterdagmiddag gewerkt, dan geldt een toeslag van 20% op het uurloon.
5. De uitbetaling van toeslagen gebeurt in geld. Werkgever en werknemer kunnen uitbetaling in tijd overeenkomen.

Toeslagentabel Basisregeling

Tijd \ Dag	Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00-3.00	50	100	100
3.00-7.00	35	50	100
7.00-18.00	35*	50**	100
18.00-21.00	35	50	100
21.00-24.00	50	100	100

* Overwerkpercentage toe te passen bij overschrijding van de geldende arbeidstijd per dag.

** Zie ook lid 4 sub c, d en e.

C. Uitgebreide regeling

Artikel 14 Medezeggenschap en overige voorwaarden

1. a. De uitgebreide regeling is, of onderdelen ervan zijn, van toepassing als de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan. Wanneer dat er niet is, moet de werkgever overeenstemming bereiken met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar. De regeling kan, of onderdelen ervan kunnen, met de individuele werknemer worden overeengekomen in ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is.
- b. De werkgever geeft ten minste een maand voor de invoering aan alle werknemers schriftelijk de inhoud van de regeling door.
2. Wanneer het begin en einde van de arbeidstijd wisselend of volgens rooster worden ingevuld, worden werktijden tijdig en ten minste een week van tevoren aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 14A Bedrijfstijden en arbeidsduur

1. In de uitgebreide regeling ligt de bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
2. a. Een werkweek omvat 5 aaneengesloten dagen. Deze dagen worden aangeduid als dagen 1 t/m 5. Een werkweek vangt aan met dag 1 en kan op elk van de 7 dagen in een week starten. Zie de leden 3 en 4 voor de wijze waarop met elke werknemer afzonderlijk vaststelling van zijn werkweek plaatsvindt.

- b. De overige 2 dagen zijn de wekelijkse aaneengesloten vrije dagen van deze werknemer. Deze worden voor die werknemer aangeduid met dag 6 en dag 7. Deze dagen sluiten op elkaar aan, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
 - c. Met een werknemer die in deeltijdwerk werkt, wordt dit patroon eveneens vastgelegd, ook indien de deeltijdwerknemer niet, c.q. niet standaard op 5 dagen werkzaam is. Deze werknemer kan niet verplicht worden tot een variabele invulling van de werkdag zoals die uit de uitgebreide regeling kan voortvloeien.
3. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst of bij rooster leggen werkgever en werknemer vast op welke dag van de week voor de werknemer dag 1 van zijn werkweek valt.
 4. Ingeval niet is voldaan aan hetgeen in lid 3 is bepaald, gelden de maandag t/m vrijdag als de dagen 1 t/m 5 en zaterdag en zondag als dag 6 en dag 7.
 5. In de uitgebreide regeling kan op de dagen 1 t/m 5 een arbeidsduur worden overeengekomen tussen de 6 uur en 10 uur per dag en 30 en 45 uur per week onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur per week).
 6.
 - a. De bedrijfstijd als bedoeld in lid 1 kan gedurende drie maanden per jaar met één uur worden verschoven. De bedrijfstijd ligt dan tussen 05.00 uur en 18.00 uur of 07.00 uur en 20.00 uur.
 - b. In afwijking van lid 5 kan gedurende drie maanden per jaar de arbeidsduur liggen tussen de 5 uur en 9 uur per dag.
 7. Bij invulling van de arbeidsduur overeenkomstig lid 5 is verrekening van min-uren en plus-uren mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - binnen de bedrijfstijd uit lid 1,
 - binnen de overeengekomen arbeidsduur per dag uit lid 5,
 - op de dagen 1 t/m 5.
 8. In de uitgebreide regeling kan het werken in een twee- of drieploegendienst worden overeengekomen. Daarbij is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de bedrijfstijd niet van toepassing.
 9.
 - a. Bij een voltijddienstverband kan in afwijking van lid 2 op verzoek van de werknemer in afwijking van de vijfdaagse werkweek de werkweek ingevuld worden met vier hele dagen en twee halve dagen.
 - b. Deze afwijking geldt alleen indien deze schriftelijk is overeengekomen.
 - c. De werknemer kan op deze afwijking terugkomen waarna de vijfdaagse werkweek herleeft.
 - d. De extra werkdag mag niet op zondag vallen.

Artikel 14B Arbeid op zondag

Als de zondag onderdeel uitmaakt van de afgesproken werkweek heeft de werknemer er recht op 13 zondagen per 52 weken uitgeroosterd te zijn. Uitsluitend met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 14C Arbeid op feest- en gedenkdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats.
2. Op deze dagen kan wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval geldt een toeslag (zie art. 15).

3. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantie-uren op of onbetaald verlof.

Artikel 15 Toeslagen

1. De uitgebreide regeling kent de volgende toeslagen:
 - feestdagtoeslag (lid 2)
 - zondagtoeslag (lid 3)
 - overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag en roostertoeslag (lid 4 en lid 5)
 - toeslag voor ploegendienst (lid 6)Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste percentage geldt.
2. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen week- of maandsalaris ook het uurloon over het aantal gewerkte uren plus een toeslag van 50%.
3.
 - a. Voor uren op zondag die vallen op een van de dagen van dag 1 t/m 5, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
 - b. Voor uren op zondag die niet vallen op een van de dagen 1 t/m 5, geldt een overwerktoeslag van 100%.
4.
 - a. Bij een voltijd contract (38 uren) zijn uren boven 1983,6 uur per kalenderjaar overwerk en geldt een toeslag van 35%.
 - b. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur geldt deze toeslag boven 1879,2 uur per kalenderjaar.
 - c. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 40 uur geldt deze toeslag boven 2088 uur per kalenderjaar.
 - d. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 42 uur geldt deze toeslag boven 2192,4 uur per kalenderjaar.
 - e. Bij een dienstverband dat geen heel jaar heeft geduurd, wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
 - f. Niet gemaakte uren binnen de overeengekomen arbeidsduur, gezien op jaarbasis, worden zonder toeslag uitbetaald (voor rekening en risico werkgever).
5.
 - a. Voor uren buiten de bedrijfstijd geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
 - b. Voor uren binnen de bedrijfstijd die uitgaan boven 10 uur per dag, geldt een overwerktoeslag van 50%.
 - c. Voor uren op de 6e dag geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
 - d. Voor uren op de 7e dag geldt een onregelmatigheidstoeslag van 75%.
 - e. Voor het verschoven uur van artikel 14A lid 6a geldt een toeslag van 20%. Deze toeslag geldt niet ingeval van een tropenrooster.
6. Voor een tweeploegendienst geldt een toeslag van 15% en voor een drieploegendienst een toeslag van 22%.

Toeslagentabel Uitgebreide regeling.

Tijd \ Dag	1 t/m 5	Zondag op dag 1 t/m 5	6	7	Zondag op dag 6 of 7
0.00-6.00	50	100	100	100	100
6.00-19.00	35 */50**	50***	50	75	100
19.00-24.00	50	100	100	100	100

*

Percentage toe te passen voor uren boven 1983,6 per jaar bij gemiddeld 38 per week na verrekening plus en min-uren.

**

Toeslag voor uren binnen bedrijfstijd, boven 10 uur per dag.

Toeslag voor werken op zondag indien zondag valt binnen de met de werknemer overeengekomen gebruikelijke werktijd van maximaal vijf dagen. Gewerkte uren worden betrokken bij de berekening van plus- en min-uren.

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 16 Functie-indeling

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
 - b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Glastuinbouw en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr 10445, Staatscourant 16 maart 2006, nr. 54.
In bijlage III is het referentieraster opgenomen.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage V opgenomen.
 - d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
 - e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
 - f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functieindeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Glastuinbouw. Zie bijlage IV voor informatie over deze procedure.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenheidswerkers zoals genoemd in artikel 9.

Artikel 17 Beloning

1. **Leeftijdsschaal**
 - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages per 1 juli 2010:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 50%
 - 17 jaar 60%
 - 18 jaar 70%
 - 19 jaar 80%
 - 20 jaar 90%.
2. **Twee loongebouwen**

Er gelden twee loongebouwen.

 - a. Het oude loongebouw (loongebouw A) is van toepassing op alle werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en voor de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Zie Bijlage V, de loontabellen F, G, H en I.
 - b. Het nieuwe loongebouw (loongebouw B) geldt voor werknemers die in dienst treden na 1 juli 2005. Zie Bijlage V, de loontabellen B, C, D en E.
3. **Bijzondere bepalingen functieloon**
 - a. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 21 jaar en ouder in de functie-

- groepen A, B, C, D, E, F, G en H, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende trede van de functiegroep telkens ten minste 900 uren heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een trede toegekend. Ingeval het dienstverband minder dan 900 uren heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, wordt in ieder geval telkens na twee jaar per 1 januari een trede toegekend.
- b. Bij promotie van werknemers van 21 jaar en ouder naar een hogere functiegroep, binnen het voor de werknemer op de promotiedatum geldende loongebouw, moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
 - c. Voor werknemers van 21 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk geldt:
Indien er - anders dan het bepaalde in sub a - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens 900 uur hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra trede, waarbij niet meer dan één trede per jaar wordt toegekend.
Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
 - d. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen trede toegekend.
 - e. Indien een werknemer onvoldoende functioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen trede toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
 - f. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
 - g. Bij tijdelijke vervanging van een functie in een hogere functiegroep, dan wel tijdelijke vervulling van een andere functie in een hogere functiegroep, ontvangt de werknemer gedurende die periode een toeslag ter grootte van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van beide functiegroepen.
 - h. Een werknemer kan bij wijze van proef gedurende een periode van ten hoogste 6 maanden in een hogere functie en de daarbij behorende loonschaal worden geplaatst. Bij gebleken ongeschiktheid keert de werknemer terug in de vorige functie of een andere daarmee ten minste vergelijkbare functie tegen het loon dat ten minste gelijk is aan het loon dat werknemer ontving voorafgaande aan de proefplaatsing, inclusief een periodieke verhoging, indien het recht daarop in de periode van de proefplaatsing in de functie die voorafging aan de proefplaatsing, zou zijn ontstaan.

4. **Loonbetaling**

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.

5. **Loonspecificatie**

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden

en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 18 Lonen

1. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 16 lid 1 Bijlage IV gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
 - a. met ingang van 1 oktober 2010: 1%;
 - b. met ingang van 1 juli 2011: 0,75%;
 - c. met ingang van 1 januari 2012: 0,5%.In de tabellen in bijlage V zijn de verhogingen in de uurlonen vermeld.
2. De percentages van de jeugdlonen per 1 juli 2010 zoals vermeld in artikel 17 lid 1 sub b, zijn verwerkt in de tabellen in Bijlage V sub B en sub F.
3. Voor werknemers genoemd in artikel 16 lid 2 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub J voor gegevens over het wettelijk minimumloon.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 20 Afstandsvergoeding

1. De werknemer die meer dan 25 kilometer van zijn werkadres woont, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten. Dit is het geval als de werknemer verhuist naar een woning op minder dan 10 kilometer van het werk, gemeten langs de meest gebruikelijke weg. De vergoeding bedraagt in 2010 maximaal € 7.750 naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel.

Zie www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffing voor actuele bedragen.

Deze vergoeding is netto voor de werknemer. Voor de werkgever is de vergoeding netto ingeval de verhuizing binnen 2 jaar na de aanvaarding van de dienstbetrekking plaatsvindt.

Indien de belastingdienst alsnog zou concluderen dat in een voorkomend geval de vergoeding niet onbelast mag blijven, komt dit voor rekening van de werkgever.

2. Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 10 km is.

De vergoeding geldt per gewerkte dag.

De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
per 1 juli 2010			
per dag	€ 4,25	€ 5,95	€ 8,54
per 1 oktober 2010			
per dag	€ 4,29	€ 6,01	€ 8,63
per 1 juli 2011			
per dag	€ 4,32	€ 6,05	€ 8,69
per 1 januari 2012			
per dag	€ 4,34	€ 6,08	€ 8,73

3. a. De in lid 2 vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
b. Voor de lopende cao-periode zijn deze aanpassingen verwerkt in de in lid 2 vermelde bedragen.
c. Mochten deze vergoedingen op enig moment hoger zijn dan de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen, dan gelden de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen als maximum.
4. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit dit artikel.
5. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op

de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woonwerk-afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding.

6. Voor de werknemer van wie het dienstverband reeds een aanvang nam op of voor 1 januari 2002, geldt bij een afstand van 5 km t/m 10 km van zijn woning tot de plaats van de aanvang van de werkzaamheden een vergoeding per gewerkte dag van € 1,50.

Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2.
 - a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en volgende werkdag en de volgende morgen 06.00 uur.
 - b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
 - c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor a.	vergoeding voor b.
per 1 juli 2010	€ 10,35	€ 20,71
per 1 oktober 2010	€ 10,45	€ 20,92
per 1 juli 2011	€ 10,53	€ 21,07
per 1 januari 2012	€ 10,58	€ 21,18

- d. De in sub c vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
 - e. Voor de lopende cao-periode zijn de aanpassingen genoemd in sub d verwerkt in de tabel in sub c.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 22 Jubileumuitkering

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van 25% van het gemiddelde aantal uren in één maand dat in het jaar voorafgaande aan het jubileum feitelijk is gewerkt. Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal het gemiddelde aantal uren in één maand dat gemiddeld in het jaar voorafgaande aan het jubileum is gewerkt.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 23 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt met ingang van 1 juli 2010 9,96% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en het gemiddelde aantal meeruren bij deeltijdienstverbanden conform artikel 11 lid 3 sub c. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 26 vakantiedagen per jaar.
Een volle week vakantie omvat het gemiddelde aantal uren per werkweek.
3. De werknemer die de leeftijd van 18 jaren nog niet heeft bereikt, heeft volgens de in lid 2 omschreven systematiek met ingang van 1 juli 2010 recht op 11,49% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 30 vakantiedagen per jaar.
4. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:

- 57 t/m 59 jaar	7,6 uur
- 60 jaar	15,2 uur
- 61 jaar	22,8 uur
- 62 jaar	30,4 uur
- 63 jaar	38,0 uur
- 64 jaar	45,6 uur
5. De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris recht op extra vakantiedagen naar de volgende maatstaf:

- bij 10 jaar	7,6 uur
- bij 20 jaar	15,2 uur
- bij 30 jaar	22,8 uur

De hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen samen maximaal 45,6 uren.
6. Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en in overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
8. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn en de werknemer ten minste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
- 9.. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
10. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 juli en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.
11. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren conform artikel 11 lid 3 sub c, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
12. Voor gelegenhedswerkers, studenten, scholieren en vakantiekrachten conform artikel 9 en 9A geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij iedere

loonbetaling of bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.

13. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele vakantiejaar en/of de standaardjaarenorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.
14. Aan een werknemer met een deeltijddienstverband kan op verzoek van de werknemer over eventueel gewerkte meeruren zoals die kunnen voortvloeien uit artikel 13 lid 4, de twee laatste volzinnen na sub e, 20% over die meeruren betaald worden
Dit is in afwijking van hetgeen in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 is bepaald, voor de in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 bedoelde rechten over die meeruren.

Artikel 24 Ziekte en vakantie

Bij ziekte of ongeval worden vakantieuren opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.

Artikel 25 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)-ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor sterfensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
4. Calamiteitenverlof.
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 26 Vakonderwijs

1. De werknemer heeft per jaar recht op maximaal 10 dagdelen doorbetaald verlof voor het volgen van cursussen die voldoen aan de cursusomschrijving van de 'cursus-groepenlijst glastuinbouw' het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid. (www.colland.nl) De cursuskosten voor zover die niet door het fonds worden vergoed, komen ten laste van de werkgever.
2. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Educatief verlof:
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.
4. Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.
5. Zie Bijlage VI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

Artikel 27 Prepensioneringsverlof

1. Werknemers hebben in het jaar dat voorafgaat aan hun vut/pensioengerechtigde leeftijd, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 4 en lid 5 en de verlofdagen bedoeld onder lid 1 mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder lid 1 genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage VI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 28 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie 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 29 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.

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

5. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

6. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie 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.

7. **Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.**

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. 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.
10. a. 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.
 - b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 7 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 10 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
11. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige

- leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
12. 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.
 13. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel 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.
 14. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid.
Tot 1 juli 2008 werd hiervoor door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte cao afgesloten (cao-Sazas). Vanaf 1 juli 2008 is de caoregeling ondergebracht in de polisvoorwaarden van Sazas. Zie bijlage VII.
 15. De werkgever biedt zijn werknemers de gelegenheid tot het deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering. Zie bijlage VIII.

Artikel 29A Verzuimbegeleiding

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

Artikel 30 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 29 bedoelde rechten niet:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid 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;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. 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;
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 30A Verdeling gedifferentieerde WGA-premie

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA-rentehobbelopslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA-premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer. (Rentehobbelopslag 2010 0,12% en 2011 0,09%).

2. De bevoegdheid als bedoeld in lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico
privaat heeft verzekerd of WGA-eigenrisicodragers is.
Zie bijlage IX.

Artikel 31 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een
gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
tot 35 jaar: eenmaal per 4 jaar;
vanaf 35 t/m 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden verrichten met gewasbeschermings-
middelen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door
middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werk-
zaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende
Arbo-dienst.

Hoofdstuk 8 Overlijdensuitkering, pensioen en VUT

Artikel 32 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 33 Pensioen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen der Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, voor zover op hen betrekking hebbend. Zie bijlage X voor nadere informatie.

Artikel 34 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) (SUWAS-I)

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers.

Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.

Deze regeling wordt in het kader van de nieuwe pensioenwetgeving afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd.

Zie bijlage XI voor nadere informatie over de cao Suwas I en de overgangsregeling.

Artikel 34A Regeling aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte (SUWAS-II)

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake aanvulling van de WW-uitkering of de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid van de oudere ex-werknemer.

Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.

Vanaf 1 januari 2008 is de regeling een besloten regeling: alleen deelnemers die voor 1953 geboren zijn, kunnen aanspraak maken op de regeling.

Zie bijlage XII voor nadere informatie over de cao Suwas II en de overgangsregeling.

Hoofdstuk 9

Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 35 Sociaal fonds

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

Artikel 36 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partijen bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemersorganisaties kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen en maken deze persoon of personen kenbaar aan de werkgever.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.
8. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen met ingang van 1 januari 2006 gebruik maken van de fiscale mogelijkheid met betrekking tot de lidmaatschapkosten van de werknemersorganisatie (zie artikel 19 lid 2).

Artikel 37 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de artikelen 11 t/m 21 zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
2. De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
3. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 2 van dit artikel te zijn nagekomen wanneer hij gebruik maakt van bedrijven die de periode van de terbeschikkingstelling in bezit zijn van een gelden NEN-4400 certificaat.
4. Bij gebruikmaking van uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn volgens NEN-4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in lid 1 voor de periode van de ter beschikkingstelling.
5. Tot 1 januari 2008 wordt het RIA-certificaat (Register Inleenarbeid Agrarisch) gelijkgesteld met het NEN-4400 certificaat.

Artikel 38 Aanvulling bij werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer - wanneer geen werktijdverkorting was toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Artikel 38A Huisvesting

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat hij buitenlandse tijdelijk in Nederland verblijvende werknemers waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, tegen reële kosten redelijk huisvest. Alle voorzieningen van de locatie moeten minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld betreffende de huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid.
2. De werkgever rekent daarvoor ten hoogste een bedrag van € 55,- per week per 1 juli 2010 en € 70,- per week per 1 juli 2011 per medewerker, inclusief gas, water en licht.

Hoofdstuk 10

Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd

Artikel 39 Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 39A Uitleg cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.

Artikel 39B Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die in geval van geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak doet.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XIII.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 39C is bepaald.

Artikel 39C Geschillenprocedure via rechter

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

Artikel 39D

Vertrouwenspersoon

Aan de paritaire commissie glastuinbouw is een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten ingeval van klachten over discriminatie, seksuele intimidatie

en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer 020 – 2050239 van het Mediation Centre te Amsterdam.

Artikel 39E Inspanning cao-partijen

Partijen bij deze cao bevorderen in hun contacten met werkgevers en werknemers dat geschillen tussen werkgevers en werknemers over de toepassing en interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Partijen verbinden zich terughoudend te zijn in hun contacten met de pers of anderen inzake geschillen tussen werkgevers en werknemers. Dit geldt in het bijzonder zolang de commissie door de bij het geschil betrokken werkgever en werknemer(s) nog ingeroepen kan worden.

Artikel 40 Dispensatie

1. Indien er naar het oordeel van de paritaire commissie glastuinbouw bijzondere redenen zijn, kan er ontheffing verleend worden van één of meer bepalingen van deze cao.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan.
3. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via een van de werkgeversorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via een van de werknemersorganisaties.
4. Indiening geschiedt bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 41 Tussentijdse wijzigingen

- a. Indien gedurende het tijdvak van deze cao zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer van de contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze cao hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatsten zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
- b. Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te breken, wanneer zwaarwegende argumenten dit noodzakelijk maken. Met name wordt gedacht aan zaken betreffende de uitvoering en gevolgen van nieuwe wetgeving op gebied van sociale zekerheid, waaronder WIA, alsmede eventuele gerechtelijke uitspraken daarover.

Artikel 42 Bepalingen in strijd met deze cao

Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst die ten nadele van de werknemer van deze cao afwijken, zijn nietig.

Artikel 43 Looptijd en beëindiging van de cao

Deze cao loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen periode.

BIJLAGEN

Bijlage I

Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub i

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste 50 personen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplichting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2).

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1:

“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”.

Art. 35d lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen”.

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

Bijlage II

Mobiliteitscentrum Glastuinbouw, behorend bij artikel 7 lid 9.

Om de gevolgen van de economische crisis voor de sector glastuinbouw te ondervangen, hebben sociale partners in 2009 een mobiliteitscentrum (MC) ingericht.

Doelstelling van het MC:

- Medewerkers die boventallig dreigen te worden, kunnen via het MC bemiddeld worden naar ander vast werk in de sector (begeleiding van werk naar werk);
- Medewerkers uit de glastuinbouw die hun baan hebben verloren, kunnen door het MC bemiddeld worden naar ander vast werk in de sector.

Vormgeving van het MC:

Het MC is een stichting met een paritair bestuur.

Het bestuur heeft een projectmanager aangesteld voor de dagelijkse leiding. Het bestuur fungeert ook als klachtencommissie.

Medewerkers die boventallig dreigen te worden en zich hebben gemeld bij het MC worden ondersteund bij vinden van ander vast werk in de sector.

Randvoorwaarden voor succes:

- Werkgevers worden geacht boventalligheid onmiddellijk te melden bij het MC.
- Werkgevers worden geacht (toekomstige) vacatures te melden bij het MC.
- Werknemers worden geacht zich onmiddellijk na de aanzegging van het ontslag te melden bij het MC.
- Excellente dienstverlening vanuit het MC.

Tweemaandelijks is er overleg tussen de deelnemende werknemers en de vakbonden.

Andere agrarische bedrijfstakken kunnen zich aansluiten bij het centrum. De brancheorganisaties fungeren als verzamelaar van eventuele klachten over de dienstverlening aan werkgevers.

De kosten van het MC worden o.a. gefinancierd uit bijdragen van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (CAMB).

Partijen bij de cao glastuinbouw hebben besloten het MC in ieder geval tot eind 2011 te laten voortbestaan met de optie om het met nog een jaar te verlengen. Over dat laatste wordt uiterlijk 1 mei 2011 een besluit genomen.

De mogelijkheden worden nagegaan of stagebemiddeling een onderdeel van het MC kan zijn. De directie van het MC adviseert hierover aan het bestuur.

Zie voor actuele informatie: www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl.

Bijlage III**Functiebeschrijvingen,
behorend bij artikel 16**

Referentiefunctieraster voor de sector Glastuinbouw		
Functiegroep	Ondersteuning	Glastuinbouw
A + B	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.1.01) Medewerker Teeltvoorbereiding (02.1.02) Oogstmedewerker (02.1.03) Inpakker/sorteerder (02.1.04)
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.1.05)
D	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker A (02.1.06)
E	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Teeltmedewerker B (02.1.07)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.1.08)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Specialist gewasbescherming (02.1.09) Meew. Voorman teelt (02.1.10)
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	Teeltspecialist (02.1.11) Teeltchef (02.1.12)

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XVI

Beroepscommissie functiewaardering
Per adres Actor
Postbus 28
2700 AA Zoetermeer
079 – 32 92 030

Bijlage IV Beroepsprocedure, behorend bij artikel 16 lid 1 sub f

Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Glastuinbouw

Deel I E. Procedure van bezwaar en beroep

Volgens de cao Glastuinbouw heeft de werknemer het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit. Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld. De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een tweetal onderdelen of fases:

- Bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- Beroepsfase (bij de Centrale Beroepscommissie)

Bezwaarfase

Voordat een werknemer bezwaar indient, moet hij eerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk hebben ingediend bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd. In het totaal bedraagt de interne behandeling van het bezwaar maximaal 60 dagen.

Als de werkgever niet binnen een termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

Beroepsfase

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers. De Centrale Beroepscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden zijn benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de cao Glastuinbouw.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het bezwaar schriftelijk zijn aangemeld bij de Beroepscommissie functiewaardering. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak deed, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn worden aangemeld.

De Centrale Beroepscommissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en eventueel diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft. Dit moet gebeuren door middel van een ingevuld ORBA®-vragenformulier en/of functiebeschrijving. Het ingevulde vragenformulier en/of de functieomschrijving moeten voor akkoord worden ondertekend door zowel de functievervuller als de werkgever.
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft meegedeeld.
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase.
- een schriftelijke motivering van de werknemer, waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Centrale Beroepscommissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van functie te maken hebben?

Als de beroepscommissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werknemers- en werkgeversorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de beroepscommissie overgenomen worden. De Centrale Beroepscommissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen er toe overgaan om de betrokken partijen bij het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting. De Centrale Beroepscommissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak. De uitspraak van de commissie is bindend voor betrokken partijen.

De commissie kan ook besluiten om het beroep niet in behandeling te nemen. Hiervoor kunnen verschillende redenen aanwezig zijn. De commissie zal bij het niet in behandeling nemen van een beroep duidelijk aangeven wat hiervoor de reden is.

Wanneer de betreffende werknemer zich niet in deze reden kan vinden en lid is van een vakorganisatie, kan hij zich nog wenden tot de bestuurder van deze organisatie. Die zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie en de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundigen het beroep in behandeling nemen geldt hun uitspraak, indien unaniem, als bindend. Als de werknemer geen lid is van een vakorganisatie die bij de cao betrokken is, dient hij zich met zijn beroep te wenden tot de Beroepscommissie functiewaardering. In dat geval wordt het beroep afgehandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundige het beroep in behandeling neemt, geldt de uitspraak als bindend.

Bijlage V **Lonen plus toelichting,
behorend bij artikel 18**

- A:** **Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw.**
B, C, D en E: **Loongebouw B.**
 Bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 17 lid 2 sub B.
F, G, H en I: **Loongebouw A, oude loongebouw.**
 Zie artikel 17 lid 2 sub A.
J: **Wettelijk minimumloon.**

A. Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw

- Voor de berekening van een maandloon wordt de navolgende formule gehanteerd:

$$\frac{\text{uurloon} \times \text{aantal uren per week} \times 52,2}{12}$$

- Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 21 tot en met 64 jaar.
- Uurlonen: afgerond op twee decimalen achter de komma.
- Jeugdlonen: afgeleid van uurlonen vermeld bij trede 1,
 afronding op twee decimalen achter de komma.
- Lonen B2 schaal (Loongebouw A): het aanvangsloon in B2 begint bij de 3^e trede.
- Jeugdloonpercentages:

15 jaar:	40%
16 jaar:	50%
17 jaar:	60%
18 jaar:	70%
19 jaar:	80%
20 jaar:	90%

LOONGEBOUW B

In de tabellen B t/m E staan de tabellen voor loongebouw B. Die gelden bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 17 lid 2 sub B.

B. Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2010

In deze tabel zijn per 1 juli 2010 alleen de jeugdloonpercentage aangepast conform de percentages die per 1 juli 2010 gelden, zie Bijlage V onder A.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,85	€ 3,92	€ 4,08	€ 4,28	€ 4,54	€ 4,94
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,81	€ 4,90	€ 5,10	€ 5,35	€ 5,67	€ 6,18
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,77	€ 5,87	€ 6,11	€ 6,42	€ 6,80	€ 7,42
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,73	€ 6,85	€ 7,13	€ 7,49	€ 7,94	€ 8,65
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,70	€ 7,83	€ 8,15	€ 8,56	€ 9,07	€ 9,89
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	WML 23 jaar * 0,90	€ 8,66	€ 8,81	€ 9,17	€ 9,63	€ 10,21	€ 11,12
21 t/m 64jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,62	€ 9,79	€ 10,19	€ 10,70	€ 11,34	€ 12,36
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,01	€ 10,19	€ 10,59	€ 11,13	€ 11,80	€ 12,86
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,40	€ 10,59	€ 11,01	€ 11,56	€ 12,27	€ 13,38
4		€ 8,95	€ 10,83	€ 11,01	€ 11,45	€ 12,04	€ 12,76	€ 1,93
5		€ 9,49	€ 11,26	€ 11,45	€ 11,92	€ 12,54	€ 13,26	€ 1,48
6		€ 10,05	€ 11,71	€ 11,92	€ 12,38	€ 13,02	€ 13,78	€ 5,05
7		€ 10,58	€ 12,18	€ 12,61	€ 12,88	€ 13,54	€ 14,35	€ 5,66
8					€ 13,41	€ 14,08	€ 14,91	€ 16,29
9						€ 14,65	€ 15,51	€ 16,95
10							€ 16,13	€ 17,62
11								€ 18,32

C. Loontabel Loongebouw B per 1 oktober 2010

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2010 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,89	€ 3,96	€ 4,12	€ 4,32	€ 4,58	€ 4,99
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,86	€ 4,95	€ 5,15	€ 5,41	€ 5,73	€ 6,24
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,83	€ 5,93	€ 6,17	€ 6,49	€ 6,87	€ 7,49
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,80	€ 6,92	€ 7,20	€ 7,57	€ 8,02	€ 8,74
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,78	€ 7,91	€ 8,23	€ 8,65	€ 9,16	€ 9,98
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	WML 23 jaar * 0,90	€ 8,75	€ 8,90	€ 9,26	€ 9,73	€ 10,31	€ 11,23
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,72	€ 9,89	€ 10,29	€ 10,81	€ 11,45	€ 12,48
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,11	€ 10,29	€ 10,70	€ 11,24	€ 11,92	€ 12,99
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,50	€ 10,70	€ 11,12	€ 11,68	€ 12,39	€ 13,51
4		€ 9,04	€ 10,94	€ 11,12	€ 11,56	€ 12,16	€ 12,89	€ 14,07
5		€ 9,58	€ 11,37	€ 11,56	€ 12,04	€ 12,67	€ 13,39	€ 14,62
6		€ 10,15	€ 11,83	€ 12,04	€ 12,50	€ 13,15	€ 13,92	€ 15,20
7		€ 10,69	€ 12,30	€ 12,74	€ 13,01	€ 13,68	€ 14,49	€ 15,82
8					€ 13,54	€ 14,22	€ 15,06	€ 16,45
9						€ 14,80	€ 15,67	€ 17,12
10							€ 16,29	€ 17,80
11								€ 18,50

D. Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2011

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 oktober 2010 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,92	€ 3,98	€ 4,15	€ 4,36	€ 4,62	€ 5,03
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,90	€ 4,98	€ 5,19	€ 5,45	€ 5,77	€ 6,29
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,87	€ 5,98	€ 6,22	€ 6,53	€ 6,92	€ 7,54
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,85	€ 6,97	€ 7,26	€ 7,62	€ 8,08	€ 8,80
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,83	€ 7,97	€ 8,30	€ 8,71	€ 9,23	€ 10,06
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	WML 23 jaar * 0,90	€ 8,81	€ 8,96	€ 9,33	€ 9,80	€ 10,39	€ 11,31
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,79	€ 9,96	€ 10,37	€ 10,89	€ 11,54	€ 12,57
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,19	€ 10,37	€ 10,78	€ 11,32	€ 12,01	€ 13,09
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,58	€ 10,78	€ 11,20	€ 11,77	€ 12,48	€ 13,61
4		€ 9,11	€ 11,02	€ 11,20	€ 11,65	€ 12,25	€ 12,99	€ 14,8
5		€ 9,65	€ 11,46	€ 11,65	€ 12,13	€ 12,77	€ 13,49	€ 14,3
6		€ 10,23	€ 11,92	€ 12,13	€ 12,59	€ 13,25	€ 14,02	€ 15,31
7		€ 10,77	€ 12,39	€ 12,84	€ 13,11	€ 13,78	€ 14,60	€ 15,94
8					€ 13,64	€ 14,33	€ 15,17	€ 16,57
9						€ 14,91	€ 15,79	€ 17,25
10							€ 16,41	€ 17,93
11								€ 18,64

E. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2012

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2011 een initiële verhoging berekend van 0,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,94	€ 4,00	€ 4,17	€ 4,38	€ 4,64	€ 5,05
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,92	€ 5,01	€ 5,21	€ 5,47	€ 5,80	€ 6,32
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,90	€ 6,01	€ 6,25	€ 6,56	€ 6,96	€ 7,58
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,89	€ 7,01	€ 7,29	€ 7,66	€ 8,12	€ 8,84
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,87	€ 8,01	€ 8,34	€ 8,75	€ 9,28	€ 10,10
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	WML 23 jaar * 0,90	€ 8,86	€ 9,01	€ 9,38	€ 9,85	€ 10,44	€ 11,37
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,84	€ 10,01	€ 10,42	€ 10,94	€ 11,60	€ 12,63
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,24	€ 10,42	€ 10,83	€ 11,38	€ 12,07	€ 13,16
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,63	€ 10,83	€ 11,26	€ 11,83	€ 12,54	€ 13,68
4		€ 9,16	€ 11,08	€ 11,26	€ 11,71	€ 12,31	€ 13,05	€ 14,25
5		€ 9,70	€ 11,52	€ 11,71	€ 12,19	€ 12,83	€ 13,56	€ 14,80
6		€ 10,28	€ 11,98	€ 12,19	€ 12,65	€ 13,32	€ 14,09	€ 15,39
7		€ 10,82	€ 12,45	€ 12,90	€ 13,18	€ 13,85	€ 14,67	€ 16,02
8					€ 13,71	€ 14,40	€ 15,25	€ 16,65
9						€ 14,98	€ 15,87	€ 17,34
10							€ 16,49	€ 18,02
11								€ 18,73

LOONGEBOUW A

De tabellen F t/m I betreffen loongebouw A. Deze tabellen zijn voor een beperkte groep van toepassing: werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Zie artikel 17 lid 2 sub A. Voor alle andere werknemers geldt loongebouw B, de tabellen B t/m E.

F. Loontabel Loongebouw A (oude loongebouw) per 1 juli 2010

In deze tabel zijn per 1 juli 2010 alleen de jeugdloonpercentage aangepast conform de percentages die per 1 juli 2010 gelden, zie Bijlage V onder A.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,58	€ 3,81	€ 4,43	€ 4,72	€ 4,95	€ 5,20	€ 5,40	€ 5,61
16 jaar	€ 4,48	€ 4,76	€ 5,54	€ 5,90	€ 6,19	€ 6,50	€ 6,76	€ 7,02
17 jaar	€ 5,38	€ 5,71	€ 6,65	€ 7,07	€ 7,43	€ 7,79	€ 8,11	€ 8,42
18 jaar	€ 6,27	€ 6,66	€ 7,76	€ 8,25	€ 8,67	€ 9,09	€ 9,46	€ 9,82
19 jaar	€ 7,17	€ 7,62	€ 8,86	€ 9,43	€ 9,90	€ 10,39	€ 10,81	€ 11,22
20 jaar	€ 8,06	€ 8,57	€ 9,97	€ 10,61	€ 11,14	€ 11,69	€ 12,16	€ 12,63
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 8,96		€ 11,08	€ 11,79	€ 12,38	€ 12,99	€ 13,51	€ 14,03
2e functiejaar	€ 9,26		€ 11,27	€ 11,96	€ 12,57	€ 13,15	€ 13,68	€ 14,19
3e functiejaar	€ 9,52	€ 9,52	€ 11,43	€ 12,13	€ 12,75	€ 13,33	€ 13,88	€ 14,38
4e functiejaar	€ 9,80	€ 9,80	€ 11,59	€ 12,30	€ 12,91	€ 13,51	€ 14,03	€ 14,56
5e functiejaar	€ 10,11	€ 10,11	€ 11,79	€ 12,46	€ 13,07	€ 13,68	€ 14,19	€ 14,73
6e functiejaar	€ 10,36	€ 10,36	€ 11,96	€ 12,65	€ 13,25	€ 13,88	€ 14,38	€ 14,90
7e functiejaar	€ 10,65	€ 10,65	€ 12,13	€ 12,83	€ 13,43	€ 14,03	€ 14,56	€ 15,07
8e functiejaar	€ 10,94	€ 10,94	€ 12,30	€ 12,99	€ 13,60	€ 14,19	€ 14,73	€ 15,24
9e functiejaar		€ 11,21						
10e functiejaar		€ 11,48						

G. Loontabel Loongebouw A (oude Loongebouw) per 1 oktober 2010

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2010 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,62	€ 3,85	€ 4,48	€ 4,76	€ 5,00	€ 5,25	€ 5,46	€ 5,67
16 jaar	€ 4,53	€ 4,81	€ 5,60	€ 5,96	€ 6,25	€ 6,56	€ 6,83	€ 7,09
17 jaar	€ 5,43	€ 5,77	€ 6,71	€ 7,15	€ 7,50	€ 7,87	€ 8,19	€ 8,50
18 jaar	€ 6,34	€ 6,73	€ 7,83	€ 8,34	€ 8,75	€ 9,18	€ 9,56	€ 9,92
19 jaar	€ 7,24	€ 7,70	€ 8,95	€ 9,53	€ 10,00	€ 10,50	€ 10,92	€ 11,34
20jaar	€ 8,15	€ 8,66	€ 10,07	€ 10,72	€ 11,25	€ 11,81	€ 12,29	€ 12,75
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,05		€ 11,19	€ 11,91	€ 12,50	€ 13,12	€ 13,65	€ 14,17
2e functiejaar	€ 9,35		€ 11,38	€ 12,08	€ 12,70	€ 13,28	€ 13,82	€ 14,33
3e functiejaar	€ 9,62	€ 9,62	€ 11,54	€ 12,25	€ 12,88	€ 13,46	€ 14,02	€ 14,52
4e functiejaar	€ 9,90	€ 9,90	€ 11,71	€ 12,42	€ 13,04	€ 13,65	€ 14,17	€ 14,71
5e functiejaar	€ 10,21	€ 10,21	€ 11,91	€ 12,58	€ 13,20	€ 13,82	€ 14,33	€ 14,88
6e functiejaar	€ 10,46	€ 10,46	€ 12,08	€ 12,78	€ 13,38	€ 14,02	€ 14,52	€ 15,05
7e functiejaar	€ 10,76	€ 10,76	€ 12,25	€ 12,96	€ 13,56	€ 14,17	€ 14,71	€ 15,22
8e functiejaar	€ 11,05	€ 11,05	€ 12,42	€ 13,12	€ 13,74	€ 14,33	€ 14,88	€ 15,39
9e functiejaar		€ 11,32						
10e functiejaar		€ 11,59						

H. Loontabel Loongebouw A (oude Loongebouw) per 1 juli 2011

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 oktober 2010 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,65	€ 3,88	€ 4,51	€ 4,80	€ 5,04	€ 5,29	€ 5,50	€ 5,71
16 jaar	€ 4,56	€ 4,85	€ 5,64	€ 6,00	€ 6,30	€ 6,61	€ 6,88	€ 7,14
17 jaar	€ 5,47	€ 5,81	€ 6,76	€ 7,20	€ 7,55	€ 7,93	€ 8,25	€ 8,57
18 jaar	€ 6,38	€ 6,78	€ 7,89	€ 8,40	€ 8,81	€ 9,25	€ 9,63	€ 10,00
19 jaar	€ 7,30	€ 7,75	€ 9,02	€ 9,60	€ 10,07	€ 10,58	€ 11,00	€ 11,42
20jaar	€ 8,21	€ 8,72	€ 10,14	€ 10,80	€ 11,33	€ 11,90	€ 12,38	€ 12,85
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,12		€ 11,27	€ 12,00	€ 12,59	€ 13,22	€ 13,75	€ 14,28
2e functiejaar	€ 9,42		€ 11,47	€ 12,17	€ 12,80	€ 13,38	€ 13,92	€ 14,44
3e functiejaar	€ 9,69	€ 9,69	€ 11,63	€ 12,34	€ 12,98	€ 13,56	€ 14,13	€ 14,63
4e functiejaar	€ 9,97	€ 9,97	€ 11,80	€ 12,51	€ 13,14	€ 13,75	€ 14,28	€ 14,82
5e functiejaar	€ 10,29	€ 10,29	€ 12,00	€ 12,67	€ 13,30	€ 13,92	€ 14,44	€ 14,99
6e functiejaar	€ 10,54	€ 10,54	€ 12,17	€ 12,88	€ 13,48	€ 14,13	€ 14,63	€ 15,16
7e functiejaar	€ 10,84	€ 10,84	€ 12,34	€ 13,06	€ 13,66	€ 14,28	€ 14,82	€ 15,33
8e functiejaar	€ 11,13	€ 11,13	€ 12,51	€ 13,22	€ 13,84	€ 14,44	€ 14,99	€ 15,51
9e functiejaar		€ 11,40						
10e functiejaar		€ 11,68						

I. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2012

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2011 een initiële verhoging berekend van 0,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,67	€ 3,90	€ 4,53	€ 4,82	€ 5,06	€ 5,32	€ 5,53	€ 5,74
16 jaar	€ 4,59	€ 4,87	€ 5,67	€ 6,03	€ 6,33	€ 6,65	€ 6,91	€ 7,18
17 jaar	€ 5,50	€ 5,84	€ 6,80	€ 7,24	€ 7,59	€ 7,97	€ 8,29	€ 8,61
18 jaar	€ 6,42	€ 6,82	€ 7,93	€ 8,44	€ 8,86	€ 9,30	€ 9,67	€ 10,05
19 jaar	€ 7,34	€ 7,79	€ 9,06	€ 9,65	€ 10,12	€ 10,63	€ 11,06	€ 11,48
20 jaar	€ 8,25	€ 8,77	€ 10,20	€ 10,85	€ 11,39	€ 11,96	€ 12,44	€ 12,92
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,17		€ 11,33	€ 12,06	€ 12,65	€ 13,29	€ 13,82	€ 14,35
2e functiejaar	€ 9,47		€ 11,53	€ 12,23	€ 12,86	€ 13,45	€ 13,99	€ 14,51
3e functiejaar	€ 9,74	€ 9,74	€ 11,69	€ 12,40	€ 13,04	€ 13,63	€ 14,20	€ 14,70
4e functiejaar	€ 10,02	€ 10,02	€ 11,86	€ 12,57	€ 13,21	€ 13,82	€ 14,35	€ 14,89
5e functiejaar	€ 10,34	€ 10,34	€ 12,06	€ 12,73	€ 13,37	€ 13,99	€ 14,51	€ 15,06
6e functiejaar	€ 10,59	€ 10,59	€ 12,23	€ 12,94	€ 13,55	€ 14,20	€ 14,70	€ 15,24
7e functiejaar	€ 10,89	€ 10,89	€ 12,40	€ 13,13	€ 13,73	€ 14,35	€ 14,89	€ 15,41
8e functiejaar	€ 11,19	€ 11,19	€ 12,57	€ 13,29	€ 13,91	€ 14,51	€ 15,06	€ 15,59
9e functiejaar		€ 11,46						
10e functiejaar		€ 11,74						

J. Wettelijk minimumloon

Zie de artikelen 9, 9A en artikel 18 lid 3 van de cao glastuinbouw.

Gegevens per 1 juli 2010

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per uur*	per week	per maand
1 juli 2010	€ 8,60	€ 326,75	€ 1.416,00

*

Bij de in deze sector gebruikelijke werkweek van 38 uur wordt het minimumuurloon als volgt vastgesteld: het bedrag van het wettelijk minimumloon per week gedeeld door 38.

Per 1 juli 2010 bedraagt het wettelijk minimumuurloon dan € 8,60 (€ 326,75 gedeeld door 38).

Afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur en daaraan gekoppelde betalingstermijn (uurloners, weekloners, maandloners) dient gebruik te worden gemaakt van het hiervoor genoemde uurloon, weekloon of maandloon.

Gegevens per 1 januari 2011 e.v.

Telkens per 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumloon herzien.

Zie voor actuele bedragen: www.szw.nl

<u>Wettelijke jeugdloonpercentages</u>	leeftijd	% van het minimumloon
	22 jaar	85%
	21 jaar	72,5%
	20 jaar	61,5%
	19 jaar	52,5%
	18 jaar	45,5%
	17 jaar	39,5%
	16 jaar	34,5%
	15 jaar	30%

Bijlage VI

Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, behorend bij artikel 26, 27, 33 en 35

De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. "Colland" is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Er zijn drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. Omdat het BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft het BPL in 2009 een nieuw eigen beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland-logo. Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, betreft de cao-Colland.

Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, omvat het fonds 'Colland Arbeidsmarktbeleid'. Het fonds biedt werkgevers en werknemers onder meer subsidie voor scholing en arbeidsmarktprojecten.

Meer informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€ 0,025 p/m).

Bijlage VII

Regeling inzake betaling bij ziekte (Sazas), behorend bij artikel 29 lid 14

Verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS).

De werkgeversorganisaties en vakbonden in de agrarische sector bieden binnen Colland de SAZAS Ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit drie pakketten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingsplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren.

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,7% van zijn loon (premieniveau 2010).

Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij de volgende extra aanvullingen:

- het tweede half jaar 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 vijf jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het loon. Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat. SAZAS betaalt de Plusuitkering rechtstreeks aan de werknemer.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1-1-2009 heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het Pluspakket zelf voor te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,9% (premieniveau 2010). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden na beëindiging door de werkgever dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,025 p/m).

Zie ook www.sazas.nl

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken en ook nog eens hun baan verliezen, gaan extra achteruit in hun inkomen. Hun inkomen zakt dan al gauw onder de 70% van het laatst verdiende loon. Werknemers kunnen zich tegen dit risico verzekeren met een zogenaamde WGA-hiaatverzekering.

Wat zegt de CAO ?

In de nieuwe CAO Glastuinbouw (1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012) is afgesproken dat de werkgever verplicht is zijn werknemers een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. De werkgever kan deze verzekering meestal makkelijker en goedkoper aanbieden dan dat de werknemer zich op eigen gelegenheid verzekert.

De werknemer kan ingaan op het aanbod voor de WGA-hiaatverzekering, maar is dit niet verplicht. De premie wordt betaald door de werknemer. Dat kan rechtstreeks, maar de werknemer kan ook met de werkgever afspreken dat de premie ingehouden wordt op het salaris van de werknemer.

Wat is het WGA-hiaat?

Een werknemer die meer dan twee jaar ziek is en gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, krijgt een WIA-uitkering. De hoogte van de WIA-uitkering hangt af van de hoogte van het loon dat de werknemer verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd.

Het recht op de WIA-uitkering blijft bestaan zolang de werknemer tenminste 50% benut van zijn restverdiencapaciteit, oftewel de mogelijkheid om arbeid te verrichten. Lukt dit niet, bijvoorbeeld doordat hij werkloos wordt, dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering. Deze uitkering is gebaseerd op een percentage van het minimumloon en is veel lager dan de WIA-uitkering. Dat scheelt soms wel honderden euro's per maand. Deze terugval in inkomen heet het WGA-hiaat. Met een WGA-hiaatverzekering krijgt een werknemer die arbeidsongeschikt is en zijn rest-capaciteit onvoldoende weet te benutten, een aanvulling op zijn WGA-vervolguitkering. Hij krijgt een aanvulling tot 70% van het loon dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd (zie ook het voorbeeld).

SAZAS

SAZAS, de onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische en groene sector, is één van de aanbieders van de WGA-hiaatverzekering. Als de werkgever zijn ziekteverzuimverzekering al bij SAZAS heeft ondergebracht, krijgen werknemers vanzelf een aanbod. Zodra de werknemer bij SAZAS voor de ziekteverzuimverzekering is aangemeld, volgt het aanbod van de WGA-hiaatverzekering in de vorm van het zogenaamde Pluspakket.

Niet bij SAZAS aangesloten

De WGA-hiaatverzekering is een verzekering die veel wordt afgesloten. De meeste ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeraars hebben de verzekering in hun pakket. Werkgevers die zelf niet bij SAZAS zijn aangesloten kunnen voor hun werknemers nu ook terecht bij SAZAS. De premie voor de SAZAS WGA-hiaatverzekering is 0,19% (2010) van het brutoloon.

Voorbeeld berekening

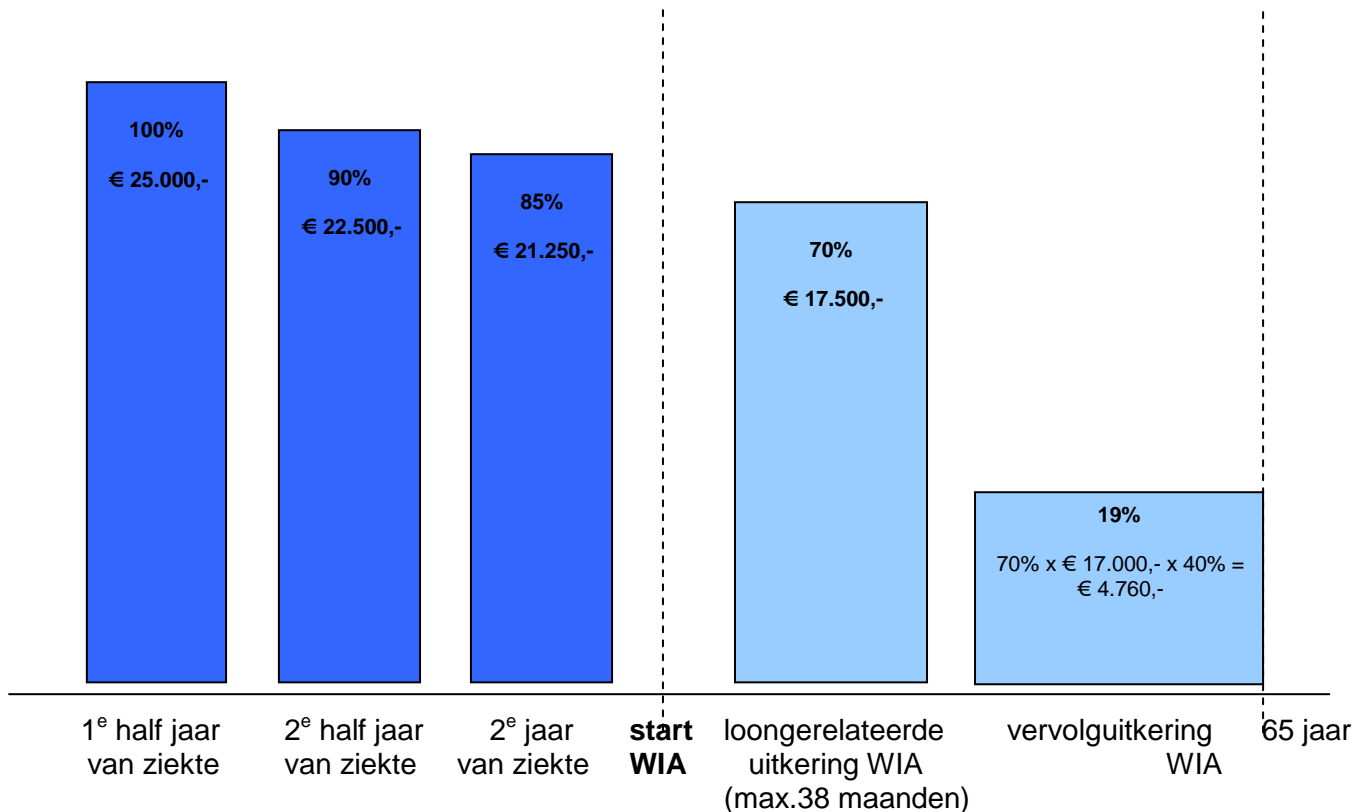
De volgende cijfers zijn hierbij gebruikt:

- Inkomen voor arbeidsongeschiktheid	€ 25.000,-
- Restverdiencapaciteit	€ 15.000,-
- Arbeidsongeschiktheidspercentage	40%
- Minimumloon	€ 17.000,-

A. Werknemer zonder SAZAS WGA-hiaatverzekering

De arbeidsongeschikte werknemer raakt zijn baan kwijt en vindt geen nieuw werk. Hij kan zijn restverdiencapaciteit dus niet benutten. Zijn verdiensten tijdens arbeidsongeschiktheid zijn € 0,-.

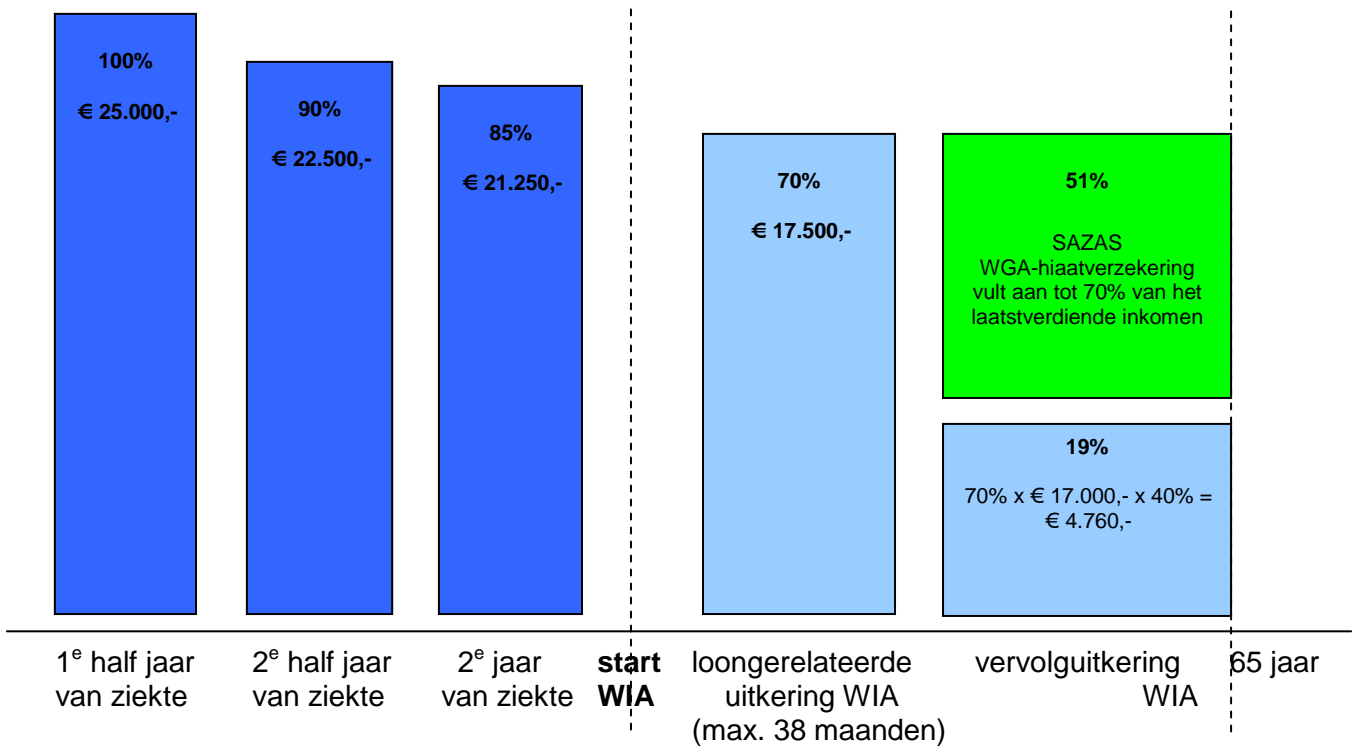
De regel is dat wanneer de restverdiencapaciteit voor minder dan 50% wordt benut, de werknemer na de loongerelateerde uitkering alleen nog in aanmerking komt voor een vervolguitkering.



B Werknemer met SAZAS WGA-hiaatverzekering

De arbeidsongeschikte werknemer vindt opnieuw geen passende functie en kan zijn restverdiencapaciteit niet benutten. De verdiensten tijdens arbeidsongeschiktheid zijn € 0,-.

Omdat de restverdiencapaciteit ook in dit voorbeeld voor minder dan 50% wordt benut, valt de werknemer na de loongerelateerde uitkering direct terug op een vervolguitkering.



De SAZAS WGA-hiaatuitkering vult de vervolguitkering WIA aan tot 70% van het oude salaris.

De hiaatuitkering loopt tot de pensioengerechtigde leeftijd of zolang de WGA uitkering van UWV loopt en wordt jaarlijks aangepast aan de inflatie.

WGA-premie verhalen op de werknemer

Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op werknemers. In 2007 komt dit neer op 50% van de gedifferentieerde WGA-premie. Dit 'verhaalrecht' is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd.

In de CAO Glastuinbouw hebben werkgevers over dit verhaalsrecht een nadere afspraak gemaakt (art 30a).

Inhouding

De inhouding vindt plaats op het netto loon van de werknemer. Het verhaalde bedrag is dus niet aftrekbaar van het brutoloon. Het bedrag dat verhaald kan worden op een werknemer is ten hoogste de helft van de voor die werknemer verschuldigde premie. Het te verhalen bedrag verschilt dus per werknemer.

De rentehobbel en de compensatie

Om een gelijk speelveld te creëren tussen het UWV en verzekeraars is in de gedifferentieerde (publieke) WGA-premie een (rentehobbel)opslag opgenomen. Deze opslag loopt vanaf 2007 geleidelijk af, terwijl het 'echte' premiedeel in de WGA-premie geleidelijk zal oplopen. De WGA-rekenpremie bedraagt in 2007 0,75% en kan worden opgesplitst in 0,47% opslag en 0,28% 'echte' premie. Voor 2008 is dit 0,28% opslag en 0,30% echte premie. Voor 2009 is de rentehobbel vastgesteld op 0,15%, voor 2010 op 0,12% en voor 2011 op 0,09%. Per 1 januari 2012 vervalt de regeling.

Alle werkgevers worden, ook de eigenrisicodragers, - macro - voor deze extra kosten gecompenseerd door een verlaging van de Aof-premie.

De Stichting van de Arbeid (landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers) heeft daarom aangegeven dat zij erop vertrouwt dat "deze compensatie die werkgevers ontvangen via de lagere WAO/WIA premie, in mindering wordt gebracht op de WGA-last die voor verhaal op basis van 50% in aanmerking komt op het loon van de werknemers". Dit betekent dat werkgevers van de gedifferentieerde WGA-premie de rentehobbelopslag moeten aftrekken en daarna de helft op de werknemer kunnen verhalen. In de CAO Glastuinbouw is deze aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een cao-afpraak vastgelegd.

Wat moet een werkgever doen

Concreet betekent het bovenstaande dat werkgevers die een gedifferentieerde WGA-premie betalen (publiek verzekerd via het UWV) dat zij op deze premie de rentehobbelopslag in mindering moeten brengen en van het resterende deel vervolgens 50% op het nettoloon van de werknemer in kunnen houden.

Werkgevers die eigenrisicodrager zijn kunnen deze rentehobbel op de WGA-lasten (verzekeringspremie) in mindering brengen waarna zij van het resterende deel 50% op het nettoloon van de werknemer in kunnen houden. Eigenrisicodragers kunnen óf de WGA-lasten (als zij geen private verzekering hebben) óf de verzekeringspremie (als zij wel een private verzekering hebben) voor maximaal de helft verhalen. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico (bijvoorbeeld ook uitkeringen bij ziekte of aanvullingen op de WIA-uitkering), kan alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het

WGA-risico verhaald worden. Verzekeraars kunnen in die gevallen aan de werkgever aangeven welk deel van de premie daarop betrekking heeft;

Premie lager dan de rentehobbelopslag

Het kan zijn dat de gedifferentieerde WGA-premie of verzekeringspremie lager is dan de rentehobbelopslag en de werkgever na aftrek dus geen bedrag meer op de werknemer kan verhalen. Dit laat onverlet dat de situatie in een volgend jaar wel zo is dat de werkgever wel kan verhalen.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld.
Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van de regeling. Als u bent geboren voor 1 januari 1966 en u werkte al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center.

Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen meteen met hun pensioenopbouw. De pensioenopbouw stopt als de werknemer buiten de bedrijfstak gaat werken of met pensioen gaat.

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

- ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar tot overlijden);
- partnerpensioen (uitkering voor de partner als de werknemer overlijdt);
- reparatie Anw-gat (een aanvulling op het partnerpensioen);
- wezenpensioen (uitkering voor de kinderen tot 18 jaar als de werknemer overlijdt);
- arbeidsongeschiktheidspensioen (een aanvulling op de WAO-uitkering).

Ouderdomspensioen

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt niet over uw salaris maar over uw salaris min een bepaald bedrag (in 2010 € 12.230,- op jaarbasis). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt. De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2010 op € 48.715,65. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd. Wel kan een werkgever voor zijn werknemers een aparte excedentregeling afspreken.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardevast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

Standaard gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Maar werknemers kunnen onder voorwaarden al vanaf 60 jaar met pensioen gaan. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langere periode moet worden uitgekeerd. Het ouderdomspensioen gaat uiterlijk op 65 jaar in. Dan stopt ook de pensioenopbouw.

Partnerpensioen

Als een werknemer overlijdt, heeft zijn of haar partner normaal gesproken recht op partnerpensioen. Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdomspensioen. Uw partner kon toen alleen aanspraak maken op een partnerpensioen wanneer u kwam te overlijden terwijl u nog pensioen opbouwde in het fonds.

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor ouderdomspensioen. Dit kan ook als de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd. Uitruil van partnerpensioen is een optie als iemand alleenstaand is, maar ook als de partner zelf een inkomen of pensioen heeft. Voor uitruil is altijd schriftelijke toestemming van de partner vereist. Hiermee komt het recht op (dat deel van het) partnerpensioen te vervallen.

Bij overlijden kan een ex-partner recht hebben op bijzonder partnerpensioen. Dit wordt in mindering gebracht op het partnerpensioen van de eventuele huidige partner. Het bijzonder partnerpensioen is vanaf 1 januari 2007 ook van toepassing als iemand ongehuwd, niet-geregistreerd samenwoont. De werknemer is dan verplicht om de beëindiging van de samenwoning schriftelijk bij het pensioenfonds te melden en daarvan een bewijs te overleggen. Het bijzonder partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen dat is opgebouwd tot de datum waarop het huwelijk, partnerschap of de (niet-geregistreerde) samenwoning is beëindigd.

Let op: tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Er is dus geen recht op partnerpensioen over die periode.

Reparatie ANW-gat

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensioenering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid maar recht had op een AWW-uitkering, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

Wezenpensioen

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen.

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, of overlijdt. Recht op wezenpensioen heeft het kind tussen de 18 en de 27 jaar zolang het kind vanwege onderwijs of beroepsopleiding geen ruimte heeft om in het eigen onderhoud te voorzien.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geleidelijk afgebouwd en geldt alleen voor werknemers die nu een WAO-uitkering ontvangen.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,025 p/m).

Zie ook www.colland.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.

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I). Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

De Suwas-regeling is een VUT-regeling en wordt op termijn afgebouwd. Zij geldt alleen nog voor werknemers die vóór 1 januari 1950 geboren zijn. Daarnaast gelden bepaalde voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering. Zo zal een deelnemer zelf de uitkering moeten aanvragen. De belangrijkste is dat de werknemer direct voorafgaand aan de uitkering tien jaar in dienstverband binnen de agrarische sector heeft gewerkt. De Suwas-regeling gaat - afhankelijk van de leeftijd - tussen 60 en 62 jaar in.

De Suwas-uitkering wordt berekend over het SV-loon (het loon voor de Sociale Verzekeringen) met een maximum van 1,5 keer het maximum SV-loon. De uitkeringshoogte bedraagt normaal gesproken 80% van het loon. Daarnaast wordt een vakantietoeslag gegeven.

Het is mogelijk om later met de VUT te gaan. De Suwas-uitkering wordt dan op de ingangsdatum opnieuw berekend maar zal nooit meer zijn dan 100% van het laatstverdiende loon. Het meerdere wordt aangewend voor inkoop van rechten bij BPL. Na 65 jaar vervalt het recht op een uitkering.

Let op. De regeling kent standaard een uitkering tot 64 jaar. Tussen 64 en 65 jaar ontvangt de werknemer een prepensioenuitkering, eventueel aangevuld vanuit de zogenaamde garantieregeling. Voor die garantieregeling gelden andere voorwaarden dan voor de Suwas-regeling. Mocht een werknemer niet in aanmerking komen voor de garantieregeling, dan is een latere ingangsdatum van de Suwas-regeling een mogelijkheid of de werknemer neemt genoegen met een lagere uitkering.

Een werknemer kan er eenmalig voor kiezen om met deeltijd-VUT te gaan. Bij deeltijd-VUT blijft de werknemer voor 50% werken en gaat hij voor de overige 50% met de VUT. Uitgangspunt daarbij is het aantal uren dat er vóór de VUT-datum werd gewerkt. Vanuit deeltijd-VUT kan de werknemer eventueel later nog volledig met de VUT gaan.

Werknemers die nog bijverdiensten hebben naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. Het is de werknemer toegestaan om onder voorwaarden naast de vut in een nieuw dienstverband in beperkte mate bij te verdienen.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over. Bij een uitkering van 50% geschiedt deze bijdrage pro rata.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de Suwas-I-regeling. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-I.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,025 p/m). Zie ook www.colland.nl.

Bijlage XII

Suwas II, aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte, behorend bij artikel 34A

Oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor een uitkering van Suwas-I inzake vervroegde uittreding (VUT). Via Suwas-II (Stichting Uitvoering WW- en WAO-aanvulling Agrarische Sectoren) kan de oudere werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering. Daarvoor gelden uiteraard bepaalde voorwaarden.

Er bestaat een aparte cao, cao Suwas-II, en een aparte Stichting Suwas-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao Suwas-II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven.

Per 1 januari 2008 is de regeling een gesloten regeling geworden. Dit houdt in dat alleen werknemers die vóór 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden, nog aanspraak kunnen maken op de regeling.

Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat, afhankelijk van het geboortjaar:

Geboortjaar	Start aanvulling
1946	60
1947	60,5
1948	61
1949	61,5
1950-1952	62

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2010 wederom vastgesteld op 0%.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld.

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de regeling van SUWAS-II. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioebeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II.

Mocht u in aanmerking denken te komen voor deze regeling, dan raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900 – 1656565 (€ 0,025 p/m). Zie ook www.colland.nl.

Bijlage XIII

Reglement geschillen toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B

Samenstelling en bevoegdheid.

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Glastuinbouw afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie.

10. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de werkgever of de werknemer. Dit bezwaarschrift moet de gegevens, adres en woonplaats vermelden van de werkgever en van de werknemer, moet gemotiveerd zijn, en een duidelijke eis bevatten, en wordt gericht aan het secretariaat.
11. Partijen bij het geschil worden in de gelegenheid gesteld hetzij schriftelijk, hetzij mondeling te worden gehoord. De commissie stelt hiervoor na onderling overleg, dag, uur en plaats vast.
12. Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

Uitspraak.

13. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en doet uitspraak met inachtneming van deze cao, de tussen partijen gesloten overeenkomst en daarvan deel uitmakende voorwaarden en de regels van het recht.
14. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen.
15. Partijen dienen binnen 2 weken na datum van de uitspraak aan de secretaris schriftelijk te laten weten of zij accoord gaan met de uitspraak en het bemiddelingsvoorstel.
16. Blijven partijen bij een geschil verdeeld, dan rest aan de meest gereede partij voorlegging van het geschil aan de bevoegde rechter.
17. De leden van de commissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.

Bijlage XIV

Loonsom voor heffingen, behorend bij artikel 2 sub Y

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 35 en bijlage X worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven in de zin van artikel 9 lid 1 CSV.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. Het BTER-loon is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven. Tot het loon behoren niet:
 - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5^o, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

Werkgroep inzake extra verlofdagen

1. Cao-partijen bezien de extra verlofdagen voor ouderen, voor jongeren en bij een langdurig dienstverband. Zij doen dit tegen de achtergrond van objectieve redenen voor onderscheid naar leeftijd in het kader van criteria voor gelijke behandeling.
2. Hiertoe stellen zij een werkgroep in.
3. Deze werkgroep kan desgewenst ook inhoudelijk een wijziging voor een of meer van de betreffende cao-bepalingen bezien.
4. Ingeval de werkgroep het omzetten van jongerendagen in scholingsdagen beziet, dient de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever te worden gehandhaafd.

Protocollaire afspraken

1. Cao-partijen stellen een werkgroep in. De werkgroep heeft de opdracht tot het ontwikkelen van een meerjarenperspectief voor de arbeid en arbeidsverhoudingen in de sector. Partijen kunnen daarbij eigen voorstellen inbrengen. Onderwerpen zijn onder meer:
 - Moderne arbeidsverhoudingen en medezeggenschap
 - Ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden
 - Arbeidsomstandigheden en de introductie van de arbocatalogus
 - Loopbaanbeleid en scholing
2. Cao-partijen willen aan medewerkers zonder startkwalificaties een aanbod inzake het Ervaringscertificaat (EVC) doen. Bekostiging hiervan loopt via het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.
3. Werknemerspartijen bij de cao nemen het initiatief om een zogenaamde 'toolbox maatschappelijke en snuffelstages' onder te brengen in het project Verankering Arbeid van het Productschap Tuinbouw.
4. Inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid oriënteren cao-partijen zich in de vorm van een beperkte studie. De onderdelen genoemd bij het Protocol inzake extra verlofdagen vormen daarvan een onderdeel.
5. Inzake arbeidsgeneeskundig onderzoek maken cao-partijen zich sterk voor de mogelijkheden van het sectorspecifiek maken bij Stigas, inclusief de werkvermogensmonitor, en de bekostiging ervan uit de gelden van Stigas.
6. Cao-partijen trekken waar mogelijk samen op om naleving van de cao en huisvestingsnormen te laten opnemen in de NEN-norm.

Inspanningen werkgeversorganisaties

Werkgeverspartijen bij deze cao verplichten zich tot het volgende.

- a. Zij wijzen hun leden op de fiscale aftrekbaarheid van het vakbondslidmaatschap. Zie artikel 36 lid 8.
- b. Zij stellen een lijst samen waarop bedrijven vermeld staan waar werknemerspartijen bij deze cao terecht kunnen voor het houden van ledenvergaderingen.
- c. Zij dragen het belang uit van het georganiseerd zijn van werknemers.
- d. Initiatieven van de werknemerspartijen voor het totstandbrengen van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden vanuit de werkgeverspartijen ondersteund.

Telefoon nr.

Werkgeverspartijen**Land- en Tuinbouworganisatie Nederland**

Postbus 29773

2502 LT 's-GRAVENHAGE

Bezuidenhoutseweg 225

2594 AL 's-GRAVENHAGE

070-3382700

www.lto.nle-mail: secretariaat@lto.nl**Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht**

Postbus 51

2665 ZH BLEISWIJK

Klappolder 130

2665 LP BLEISWIJK

010-8008400

www.glaskracht.nle-mail: info@glaskracht.nl**Plantum NL**

Postbus 462

2800 AL GOUDA

Vossenburchkade 68

2805 PC GOUDA

0182-688668

www.plantum.nl

info@plantum.nl

Werknemerspartijen**FNV Bondgenoten**

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Varrolaan 100

3584 BW UTRECHT

Klantenservice

0900-9690

www.fnvbondgenoten.nl**CNV Vakmensen**

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Tiberdreef 4

3561 GG UTRECHT

030-7511007

www.cnvvakmensen.nle-mail: info@cnvvakmensen.nl

Regio-adressen LTO**Telefoon nr.**

LTO-Noord (hoofdkantoor)

Postbus 240
8000 AE ZWOLLE
Zwartewaterallee 14
8031 DX ZWOLLE

088-8886666

www.ltonoord.nl

e-mail: info@ltonoord.nl

LTO-Noord

Postbus 649
2003 RP HAARLEM
Fonteinlaan 5
2012 JG HAARLEM

088-8886644

www.ltonoord.nl

e-mail: info@ltonoord.nl

LTO-Noord

Postbus 186
9200 AD DRACHTEN
Lavendelheide 9
9202 PD DRACHTEN

088-8886644

www.ltonoord.nl

e-mail: info@ltonoord.nl

ZLTO

Postbus 91
5000 MA TILBURG
Sporlaan 350
5038 CC TILBURG

013-5836583

www.zlto.nl

e-mail: info@zlto.nl

LLTB

Postbus 960
6040 AZ ROERMOND
Wilhelminasingel 25
6041 CH ROERMOND

0475-381777

www.lltb.nl

e-mail: info@lltb.nl

Trefwoordenregister

A

Aanstelling	Artikel 7
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Szas)	Artikel 29, Bijlage VII
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage XII
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage XII
Adoptie en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XVI
Afstandsvergoeding	Artikel 20
Arbeid	
op zondag	Artikel 12A of 14B
op feest- en gedenkdagen	Artikel 12B & 14C
voor derden	Artikel 10
en toeslagen	Artikel 13 en 15
Arbeidsduur	
Basisregeling	Artikel 11 & 12
Uitgebreide regeling	Artikel 11 & 14A
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 31
Arbeidsongeschiktheid	
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 29, Bijlage VII
Schadevergoeding	Artikel 29 lid 6
Vervallen betalingsverplichting werkgever	Artikel 30
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7
Bijzondere bepaling Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Artikel 8
Arbeidstijd	
Definitie	Artikel 2 lid s
Basisregeling	Artikel 12
Uitgebreide regeling	Artikel 14A
Arbeidsvoorziening	Artikel 26 & 35
Arbo-catalogus	Artikel 6
B	
Basisregeling	Artikel 11 t/m 13
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 4 lid 3
Bedrijfsgezondheidszorg	Artikel 31
Bedrijfsleider	Artikel 2 lid x, 1A lid 2 & 21 lid 3
Bedrijfspensioenfonds	Artikel 33 & Bijlage X
Bedrijfstijden	
Basisregeling	Artikel 12
Uitgebreide regeling	Artikel 14A
Begravenis en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Beloning	Artikel 17
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 21
Beschermingsmiddelen, Kleding, schoeisel en overige	Artikel 4 lid 9
Bestrijdingsmiddelen	
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 31
Bekendheid	Artikel 4 lid 8
Bevalling echtgenote en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c
Bijzonder verlof met doorbetaling	Artikel 25

BPL	Artikel 33 & Bijlage X
Branche RI&E	Artikel 6
BTER-loon	Artikel 2 lid y & Bijlage XVI
C	
Calamiteitenverlof	Artikel 25 lid 4
Colland Arbeidsmarktbeleid	Artikel 26, 27, 33 & 35 & Bijlage II & VI
Commissies	Artikel 39, 39A,
Uitleg	Artikel 39A
Toepassing CAO	Artikel 39B
CNV BedrijvenBond	Bijlage XVI
D	
Deeltijd	
Arbeidsduur	Artikel 11 lid 3
Uitgebreide regeling	Artikel 14A lid 2 sub c
Vakantierechten	Artikel 23 leden 2 & 14
Definities	Artikel 2
Diensttijd	Artikel 17 lid 3
Dienstverband	
Beëindiging	Artikel 7
Bepaalde tijd	Artikel 7, & 8
Indienstneming	Artikel 7
Onbepaalde tijd	Artikel 7
Dispensatie	Artikel 40
E	
Educatief verlof	Artikel 26 lid 3
F	
Feest- en gedenkdagen,	
Definitie	Artikel 2 sub k
Basisregeling en toeslagen	Artikel 12B & 14
Uitgebreide regeling en toeslagen	Artikel 14C & 15
FNV Bondgenoten	Bijlage XVI
Functie	
Beroepscommissie	Artikel 16 & Bijlage III & IV
Indeling	Artikel 16
Trede	Artikel 2 sub v
Referentiefunctieraster	Artikel 16 & Bijlage III
Waardering	Artikel 16
Fusie	Artikel 4
G	
Gedenkdagen: zie feestdagen	
Gelegenheidswerk	Artikel 9
Geschillenprocedure via rechter	Artikel 39C
Geschillen over toepassing cao-bepalingen	Artikel 39B
Reglement	Bijlage XIII
Gewasbeschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 8 & 31 lid 2
Glastuinbouw	Artikel 1
H	
Heffingen	Bijlage XIV
Huisvesting	Artikel 38A

Huwelijk en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub b en d
Huwelijksjubileum en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub e
I	
Inschaling	Artikel 17
J	
Jeugdige werknemers	
Definitie	Artikel 2 lid h
Lonen	Artikel 17 & Bijlage V
Jubileumuitkering	Artikel 22
K	
Kleding en schoeisel en overige beschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 9
L	
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland	Bijlage XVI
Lonen	Artikel 18 & Bijlage V
Brutoloonniveau en fiscale regelingen	Artikel 19
Loongebouw A, oude loongebouw	Artikel 17 lid 2 sub A en Bijlage V, tabellen F t/m I
Loongebouw B, indiensttreding na 1 juli 2005	Artikel 17 lid 2 sub B en Bijlage V, tabellen B t/m E
Loongroep	Artikel 2 lid w
Tabellen	Bijlage V
Loonbetaling	
Tijdstip	Artikel 17 lid 4
Loondoorbetalingsverplichting	
Bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 29 & Bijlage VII
Loonspecificatie	Artikel 17 lid 5
Loonsverhoging	Artikel 18
Looptijd CAO	Artikel 43
LTO Noord Glaskracht	Bijlage XVIII
M	
Maaltijd	Artikel 11 lid 9
Maandloon	Artikel 2 lid q
Medezeggenschap	Artikel 2 sub i, 14 & Bijlage II
Medische verzorging en kort verzuim	Artikel 25 lid i
Meerjarenprotocol	Bijlage XV
Minimumloon	Artikel 18 lid 1 & Bijlage V
Mobiliteitscentrum	Artikel 7 lid 9 & Bijlage II
N	
NEN norm	Artikel 37
O	
Ondernemingsraad	Artikel 2 lid i, 14, 36A & Bijlage I
Ondertrouw en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Ongewenste intimiteiten	Artikel 4 lid 7 Artikel 39D
Opzegging	
Overeenkomst voor bepaalde tijd	Artikel 7 lid 5
Overeenkomst voor onbepaalde tijd	Artikel 7 lid 4 & 5
Moment van	Artikel 7 lid 4 & 5
Oudere werknemer	

Aanvulling WAO-uitkering	Bijlage XII
Extra vakantiedagen	Artikel 23 lid 4 & 5
Geen overwerkverplichting	Artikel 11 lid 7
Overwerk	
Basisregeling en Toeslagen	Artikel 13
Uitgebreide regeling en Toeslagen	Artikel 14C
Uren	Artikel 14 lid 6
Maaltijd	Artikel 11 lid 8
Overlijden	
Familielid en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub a en f
Uitkering	Artikel 32
P	
Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 25 lid 3
Paritaire commissie	Artikel 39, 39A, 39E en 40
Partijen bij de CAO	Bijlage XVI
Pauze	Artikel 11 lid 5
Pensioen	Artikel 33 & Bijlage X
Plantum NL	Bijlage XVI
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 9
Ploegendienst	Artikel 2 lid t, en 14A lid 8
Prepensioneringsverlof	Artikel 27
Proefplaatsing in hogere functie	Artikel 17 lid 3 sub h
Promotie	Artikel 17 lid 3
Protocollaire afspraken,	
Werkgroep inzake extra verlofdagen	Bijlage XV
Diverse protocollaire afspraken	Bijlage XV
Inspanningen werkgeversorganisaties	Bijlage XV
R	
Reglement geschillen toepassing cao-bepalingen	Bijlage XIII
Reïntegratie arbeidsgehandicapten	Artikel 29
Regresrecht	Artikel 29
Reorganisatie	Artikel 4
Reiskostenvergoeding	Artikel 20
Referentiefunctieraster	Bijlage IV
Rentehobbel	Artikel 30A & Bijlage IX
S	
Samenwonen	Artikel 25 lid 2
Szas	Artikel 29 lid 10 &
	Bijlage VII
Scholieren	Artikel 9A
Scholing,	
Verlof	Artikel 26 & Bijlage VI
Seizoenskrachten, jaarlijks terugkerende	Artikel 8A
Sociaal beleid	Artikel 4
Sociaal fonds	Artikel 35
Stigas	Artikel 6 lid 1 & Bijlage XV
Studenten	Artikel 9A
Suwas-I	Artikel 34 & Bijlage XI
Suwas-II	Artikel 34A & Bijlage XII
Syntrus Achmea	Bijlage X, XI & XII
T	
Toeslagen	Artikel 14

Trede	Artikel 2 lid v
Tropenrooster	Artikel 11 lid 6
U	
Uitgebreide regeling	Artikel 11, 14 t/m 15
Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen	Artikel 7 lid 6 & 7, Artikel 9B & 29 lid 7, Bijlage IIX & IX
Uitzendbureaus	Artikel 2 lid z 2 & Artikel 37
Uitzendkracht	artikel 2 lid z1
Uurloon	Artikel 2 lid o
UWV, zie Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen	
V	
Vakantiedagen werknemers	Artikel 23
Aaneengesloten periode	Artikel 23 lid 8
Extra dagen door diensttijd	Artikel 23 lid 5
Extra dagen door leeftijd	Artikel 23 lid 4
Vaststellen vakantiedagen	Artikel 23 lid 7 & 8
Vakantietoeslag werknemers,	Artikel 23 lid 11
Vakantierechten werknemers en	
Deeltijd	Artikel 23 lid 2 & 14
Einde dienstverband	Artikel 23 lid 9
Onbetaald verlof	Artikel 15
Onderwijs	Artikel 26
Verjaring	Artikel 23 lid 10
Ziekte	Artikel 24
Vakantiewerkers	Artikel 9A
Vakbond	
Adressen	Bijlage XVIII
Bezoek vergadering	Artikel 36 lid 7
Contactpersoon	Artikel 36 lid 2
Vakbondsfaciliteiten	Artikel 36
Lidmaatschap	Artikel 36 lid 8, 19 lid 2 & 36A
Vakbondsfaciliteiten, inspanningen werkgeversorganisaties	Artikel 36 & Bijlage XV
Vakonderwijs	Artikel 26
Verhuizing	Artikel 20 lid 1
Verhuizing en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub g
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 20 lid 6
Verplichtingen	
Werkgever	Artikel 4
Werknemer	Artikel 5
Vertrouwenspersoon	Artikel 4 lid 7 & 39D
Vervroegde uittreding	Artikel 34 & Bijlage XI
Verzuimbegeleiding	Artikel 29a
Volwassen werknemers	
Definitie	Artikel 2 lid g
W	
WGA-premie, verdeling gedifferentieerde	Artikel 30A & Bijlage IX
WGA-hiaatverzekering	Artikel 29 lid 15 & Bijlage VIII
WAJONG en loon	Artikel 9B
WAO-uitkering, Aanvulling op de	
Oudere werknemer	Bijlage XIV
Weekeindvergoeding	Artikel 14
Weekeindwerk	Artikel 14
Werkgevers	

Definitie	Artikel 2 lid a
Verplichtingen	Artikel 4
Werkgeversorganisaties,	
Cao-partijen	Bijlage XVI
Inspanningen	Bijlage XV
Werkgroep(en), diverse protocollaire afspraken	Bijlage XV
Werkings sfeer	Artikel 1
Beperkte toepassing	Artikel 1A
Werknemers,	
Definitie	Artikel 2 lid b
Verplichtingen	Artikel 5
Werknemersorganisaties	
Cao-partijen	Bijlage XVI
Werktijdverkorting	Artikel 38
Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea)	Artikel 2 lid m
Wettelijke verplichting en kort verzuim	Artikel 25
WGA-hiaatverzekering	Artikel 29 lid 15 en Bijlage VIII
WGA-premie	Artikel 30A
WW-uitkering, Aanvulling op de	
Oudere werknemer	Bijlage XII
Wijzigingen,	
Tussentijdse	Artikel 41
Z	
Ziekmelding en controlevoorschriften	Artikel 28
Ziekte, Betaling bij	Artikel 29 & Bijlage VII
Ziekteverzuim	Artikel 28
Zondag	
Basisregeling, Toeslagen	Artikel 12A & 13
Uitgebreide regeling, Toeslagen	Artikel 14A lid 4, 14B & 15