

CAO Glastuinbouw

2 juli 2015 tot en met 30 juni 2018

© 2016 Actor Bureau voor sectoradvies

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Woerden.

ISBN/EAN:

Cao-partijen

De cao voor de Glastuinbouw is afgesloten tussen:

- Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht te Bleiswijk,
- Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord) te Zwolle,
- Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO) te Den Bosch,
- Limburgse Land- en Tuinbouworganisatie (LLTB) te Roermond,
- Plantum te Gouda

enerzijds en

- FNV te Amsterdam,
- CNV Vakmensen.nl te Utrecht

anderzijds.

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Glastuinbouw, die een looptijd heeft van 2 juli 2015 tot en met 30 juni 2018.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 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 werkingssfeer van de cao vallen of komen te vallen.

Cao partijen laten sommige bepalingen buiten het verzoek tot AVV. Deze bepalingen zijn daarom alleen bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het ook 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 pensioenreglement. 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 Arbeidsvoorwaardenwetgeving (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 2	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers	
Artikel 3	Definities	
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgevers- en werknemersorganisaties	
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever	
Artikel 6	Verplichtingen van de werknemer	
Artikel 7	Branche RI&E en Arbo-catalogus	
Hoofdstuk 2	Het dienstverband	12
Artikel 8	Indienstneming en beëindiging van het dienstverband	
Artikel 9	Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd	
Artikel 10	Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten	
Artikel 11	Piekarbeiders	
Artikel 12	Studenten & scholieren en vakantiekrachten	
Artikel 13	Werknemers met een arbeidsbeperking	
Artikel 14	Arbeid voor derden	
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en arbeidstijden	18
Artikel 15	Bedrijfstijd	
Artikel 16	Arbeidsduur	
Artikel 17	Arbeid op zondag, feest- en gedenkdagen	
Artikel 18	Deeltijd	
Artikel 19	Jaarurenmodel	
Artikel 20	Opbouw jaarurennorm	
Artikel 21	Verrekening van meer of minderuren in het jaarurenmodel	
Artikel 22	Werknemers met een regelmatig rooster	
Artikel 23	Glastuinbouwregeling+	
Artikel 24	Ploegendiensten	
Artikel 25	Weekploegendiensten	
Artikel 26	Functies buiten het bedrijf en buiten bedrijfstijd	
Artikel 27	Pauzes	
Artikel 28	Tropenrooster	
Artikel 29	Geen overwerkverplichting	
Artikel 30	Overwerk en maaltijd	
Artikel 31	Toeslagen	
Artikel 32	Toeslagen jaarurenmodel	
Hoofdstuk 4	Functiewaardering en beloning	23
Artikel 33	Functieindeling	
Artikel 34	Beloning	
Artikel 35	Lonen	
Hoofdstuk 5	Bijzondere vergoedingen	25
Artikel 36	Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten	
Artikel 37	Bereikbaarheidsvergoeding	
Artikel 38	Jubileumuitkering	

Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof	27
Artikel 39	Vakantie	
Artikel 40	Doorbetaald bijzonder verlof	
Artikel 41	Vakonderwijs	
Artikel 42	Prepensioneringsverlof	
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid	30
Artikel 43	Ziekmelding en controlevoorschriften	
Artikel 44	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	
Artikel 45	Verzuimbegeleiding	
Artikel 46	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever	
Artikel 47	Arbeidsgeneeskundig onderzoek	
Hoofdstuk 8	Uitkering bij Overlijden, pensioen, VUT, Seniorenregeling en SAZAS	33
Artikel 48	Uitkering bij overlijden	
Artikel 49	Pensioen	
Artikel 50	Regeling aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte (SUWAS II)	
Artikel 51	Mogelijkheid tot minder werken (80-90-90-regeling)	
Artikel 52	SAZAS	
Hoofdstuk 9	Overige bepalingen van sociale aard	35
Artikel 53	Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarkt	
Artikel 54	Vakbondsfaciliteiten	
Artikel 55	Uitzendwerk en inleenkrachten	
Artikel 56	Onwerkbaar weer	
Artikel 57	Aanvulling bij werktijdverkorting	
Artikel 58	Huisvesting buitenlandse seizoenskrachten	
Hoofdstuk 10	Slotbepalingen	37
Artikel 59	Paritaire commissie Glastuinbouw	
Artikel 60	Beroep tegen cao-indeling en ontheffing cao bepalingen	
Artikel 61	Uitleg en geschillen cao-bepalingen	
Artikel 62	Vertrouwenspersoon ongelijke behandeling	
Artikel 63	Inspanning cao-partijen	
Artikel 64	Tussentijdse wijzigingen	
Artikel 65	Bepalingen in strijd met deze cao	
Artikel 66	Looptijd en beëindiging van de cao	
BIJLAGEN		39
Bijlage I	Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub 10	40
Bijlage II	Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 33	41
Bijlage III	Beroepsprocedure, behorend bij artikel 33 lid 1 sub f	42
Bijlage IV	Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 35	45
	I. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw	45
	II. Loongebouw B	46
	B1 Loontabel Loongebouw B per 1 maart 2015	46
	B2 Loontabel Loongebouw B per 1 augustus 2016	47
	B3 Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2017	48
	B4 Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2017	49
	B5 Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2018	50
	III. Loongebouw A	51
	A1 Loontabel Loongebouw A per 1 maart 2015	51

	A2 Loontabel Loongebouw A per 1 augustus 2016	52
	A3 Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2017	53
	A4 Loontabel Loongebouw A per 1 juli 2017	54
	A5 Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2018	55
	IV. Wettelijk Minimumloon	56
Bijlage V	Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt, behorend bij artikel 41, 42, 49, 51 en 53	57
Bijlage VI	Verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS), behorend bij artikel 53	58
Bijlage VII	Branche RI&E behorend bij artikel 7	59
Bijlage VIII	WGA-hiaatverzekering, behorend bij artikel 53 en bijlage VI	60
Bijlage IX	Reglement paritaire commissie Glastuinbouw	62
Bijlage X	Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL), behorend bij artikel 49	64
Bijlage XI	SUWAS II, aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers	65
Bijlage XII	Loonsom voor heffingen	66
Bijlage XIII	Protocollaire afspraken	67
Bijlage XIV	Uitzendarbeid en inleenkrachten, behorend bij artikel 55	68
Bijlage XV	Adressen cao-partijen	71
Bijlage XVI	Functiehandboek	73

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
 - a. Degene die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten 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.
 - b. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
 - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit glastuinbouw
 - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.

Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst inzake een sociaal fonds van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
 - c. Juridisch zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24 BW, waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan glastuinbouw,
 - d. De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit glastuinbouw.
2. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a BW en volgende én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b BW, 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.
3. 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, 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.

Tegen deze indeling door de werkgever kan conform artikel beroep worden ingesteld bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 59.
4. Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, zie verder artikel 55.

Artikel 2 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 2015 € 51.974,00; per 1 januari 2016 € 52.763,00.

Artikel 3 Definities

- 1) **werkgever:**
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- 2) **werknemer:**
de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever als bedoeld artikel 3 sub 1).
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.
- 3) **piekarbeider:**
Een werknemer die gedurende 8 weken aaneengesloten per jaar seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen.
- 4) **stagiair:**
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- 5) **zaterdaghulp:**
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- 6) **feitelijk loon:**
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- 7) **dienstrooster:**
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- 8) **functievouwwassen leeftijd:**
een leeftijd van 21 jaar of ouder.
- 9) **jeugdige werknemers:**
werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
- 10) **medezeggenschapsorgaan:**
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage I).
- 11) **BW:**
Burgerlijk Wetboek.
- 12) **feestdagen:**
Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koningsdag.
- 13) **ouders en kinderen:**
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- 14) **maand:**
een kalendermaand.
- 15) **uurloon:**
het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
- 16) **weekloon:**
het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- 17) **maandloon:**
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- 18) **bedrijfstijd:**

de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.

19) **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 12, indien de dag een ingeroosterde dag is;
- c) geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.

20) **functie:**

volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.

21) **trede:**

een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.

22) **loongroep:**

de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 34 en 35 en bijlage IV.

23) **bedrijfsleider:**

degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.

24) **werknemer met een arbeidsbeperking:**

werknemer die onder de Participatiewet valt en van wie het UWV heeft vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) te verdienen, werknemer met een WSW indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen.

25) **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 lid 1.

26) **uitzendbureau:**

de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detachering-bureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder lid 1. ter beschikking stelt van de werkgever.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgevers- en werknemersorganisaties

Algemeen

1. Werknemers- en werkgeversorganisaties zijn verplicht 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 genoemd wordt dat deze cao van toepassing is.

Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever heeft geen of neemt geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.
2. De werkgever staat na overleg met werknemers toe dat zij vakbondsactiviteiten ontplooiën voor zover dit de normale gang van zaken in de onderneming niet belemmert.

Gedraglijijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

3. De werkgever betreft de werknemersorganisaties en het medezeggenschapsorgaan bij het voornemen tot ontslag, overname, fusie, reorganisatie en of bedrijfsbeëindiging voorzover de wet

melding collectief ontslag of het SER besluit fusiegedragsregels dit voorschrijft.

Sociaal beleid

4. De werkgever informeert en raadpleegt het medezeggenschapsorgaan in zijn onderneming regelmatig over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid. Hij neemt daarbij de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden in acht.
5. De werkgever biedt aan werknemers met en zonder een arbeidsbeperking bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen. De werkgever streeft ernaar werknemers met een arbeidsbeperking op passende wijze te werk te stellen.
6. Het is 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 62 voor de mogelijkheid om contact te zoeken met de Vertrouwenspersoon.

Gewasbeschermingsmiddelen

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe volgens het wettelijk gebruiksvoorschrift. 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 6 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer behartigt de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer, ook als hem daarvoor niet uitdrukkelijk een opdracht is gegeven.
2. De werknemer voert alle door hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden die in redelijkheid van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit. Hij volgt de daarbij gegeven aanwijzingen en voorschriften.
3. De werknemer houdt zich voor zijn werk- en rusttijd aan het dienstrooster.
4. De werknemer houdt zich aan de regels van de onderneming, zoals de voorschriften voor het dragen van beschermende kleding of andere aan hem verstrekte middelen voor de bescherming van zijn welzijn en gezondheid. Dit geldt niet voor regels in de onderneming die in strijd zijn met wettelijke regels of regels uit deze cao.
5. De werknemer zal indien nodig informatie geven over zijn arbeidsongeschiktheid, wanneer de werkgever bij een derde een schadevergoeding kan claimen in verband met deze arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer volgt (bij-)scholing wanneer het bedrijfsbelang of de functie daarom vraagt.

Artikel 7 Branche RI&E en Arbo-catalogus

1. Er is voor de glastuinbouw een branche Risico-Inventarisatie-en-Evaluatie (RI&E). De branche-RI&E is te downloaden bij www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas.

2. Cao-partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en het model van het arbo besluit (artikel 2, lid 14b) ontwikkeld en wordt daarom actueel, volledig en betrouwbaar gevonden.
3. De werkgever kan bij de uitvoering en de toetsing van een RI&E gecertificeerde deskundigen inschakelen in de plaats van een gecertificeerde Arbo-dienst. Dit kan zonder (aanvullende) instemming van werknemers. 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 8 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt gesloten voor:
 - Onbepaalde tijd of
 - Bepaalde tijd of een bepaald werk.
 2. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden afgesproken die schriftelijk moet worden vastgelegd.

 - Voor een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
 - Voor een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar is de proeftijd maximaal 1 maand.
 - Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, is de proeftijd maximaal 1 maand.
 - Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of 2 jaar en langer is de proeftijd maximaal 2 maanden.
 3. **Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werknemer krijgt van de werkgever een door beiden ondertekend exemplaar. Wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden op dezelfde manier behandeld.
 4. **Beëindiging van het dienstverband**

Het einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt samen met met het einde van een maand.
 5. **Opzegtermijnen:**

Behalve

 - bij ontslag met wederzijds goedvinden,
 - bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
 - bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW,
 - tijdens of aan het einde van de proeftijd, waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, gelden de volgende termijnen voor opzegging van een arbeidsovereenkomst.
- A. Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd**
- I. De werkgever neemt bij opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd de volgende termijnen in acht:

Duur dienstverband op de dag van opzegging.	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden
Is de werknemer 50 jaar of ouder, dan geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.	
Voor de AOW-gerechtigde werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.	

II. Voor de werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt, is de opzegtermijn een maand.

B. Dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk

Een dienstverband voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum,
- op de laatste dag van het tijdvak of bij de afronding van werkzaamheden die zijn genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst,
- op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zo teruglopen 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.

Aanzegging van een contract voor bepaalde tijd.

Uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, dient de werkgever aan de werknemer een schriftelijke aanzegging te doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal kunnen gebeuren. Dit geldt niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarvan de einddatum niet bepaald is op een kalenderdatum.

Indien de werkgever een aanzegtermijn hanteert die korter is dan 1 maand maakt de werknemer aanspraak op uitbetaling van het loon over de tekortkomende aanzegtermijn. Zie ook artikel 7:668 lid 3 BW.

6. Is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toestemming als bedoeld in artikel 7:671a BW verleend door het UWV, dan mag de termijn van opzegging worden bekort met de proceduretijd bij het UWV conform artikel 7:672 lid 4 BW. De resterende opzegtermijn moet in dat geval wel tenminste één maand zijn.

7. A. Reïntegratie en beëindiging bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer werkt voldoende mee aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en houdt zich aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

B. Werkt de werknemer zonder goede redenen onvoldoende mee aan zijn herstel en reïntegratie dan kan de werkgever de loonbetaling (inclusief aanvullingen) na voorafgaande waarschuwing staken. De werkgever kan ook na voorafgaande waarschuwing het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

C. Stelt de arbeidsdeskundige van het UWV na 2 jaar arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.

D. Indien er 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. Voor de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid die op het tijdstip van opzegging korter dan 18 maanden in dienst is, geldt het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW) niet (arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval hieronder begrepen).

7a Wet BeZaVa

1) De werknemer die binnen 4 weken na het einde dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de voormalige werkgever conform de bij die werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.

- 2) De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 dient:
- gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
 - alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
 - mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.

8. Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

- A. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- B. De werknemer kan zes maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de werkgever in een gesprek vragen naar de mogelijkheden van een dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd.
- C. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd
Voor de werknemer zoals bedoeld in lid 8A kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om een nieuwe arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd aan te gaan.
- Er geldt een opzegtermijn van 1 maand.
 - Binnen een periode van 48 maanden kunnen maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden. Na zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - De loondoorbetalingsverplichting, reïntegratieverplichtingen van de werkgever en opzegverbod geldt voor de duur van 13 weken. De periode is tot 2018 verhoogd van 6 naar 13 weken.
 - Indien de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de AOW-leeftijd is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

9. Mobiliteitscentrum glastuinbouw

Cao partijen hebben een mobiliteitscentrum ingericht. Het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw heeft als taak werkloze of boventallige medewerkers uit de glastuinbouw ondersteuning te bieden bij het vinden van een nieuwe baan binnen de sector, zodat hun kennis en vakmanschap voor de sector behouden blijft.

Werkgevers die op zoek zijn naar medewerkers kunnen hun vacatures kosteloos bij het mobiliteitscentrum opgeven.

Zie www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl.

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

A. Ketenbepaling bij een contractsduur tot en met 9 maanden

- In afwijking van art. 7: 668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 3 van artikel 9-A te noemen functies een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
- De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9-A lid 1.

3. De ketenbepaling uit artikel 9-A lid 1 is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende referentiefuncties uit het functiehandboek:
 - Medewerker glastuinbouw I;
 - Medewerker glastuinbouw II;
 - Teeltmedewerker I;
 - Teelmedewerker II;
 - Operator/machinebeheerder I;
 - Operator/machinebeheerder II;
 - Orderverzamelaar;
 - Vorkheftruckchauffeur;
 - Logistiek medewerker;
 - Medewerker huishoudelijke dienst;
 - Medewerker kantine

B. Ketenbepaling bij een contractduur van 9 maanden en meer.

1. Met toepassing van art. 7:668a lid 5 BW geldt dat voor de in lid 3 van artikel 9-B genoemde functies binnen een periode van 36 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ieder met een duur van 9 maanden of langer kunnen worden aangegaan. Dit geldt alleen voor zover de functie in het bedrijf van de werkgever een seizoensmatig karakter heeft als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en waarvoor geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering ertoe leidt dat het voor de werkgever op zijn bedrijf niet mogelijk is om de werknemer een jaar rond arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9-B lid 1.
3. De ketenbepaling uit artikel 9-B lid 1 is van toepassing op de bedrijfsfuncties gebaseerd op de (referentie) functies uit het functiehandboek.
4. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - a. Op verzoek van werknemer overleggen werkgever en werknemer gedurende de derde arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 9-B lid 1 over het voortzetten van het dienstverband na afloop van de derde arbeidsovereenkomst. In geval van voortzetting van het dienstverband zal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van tenminste gelijke omvang in arbeidsuren met spreiding van de loonbetaling over 12 maanden.
 - b. De werkgever bevestigt uiterlijk 1 maand vóór afloop van de derde arbeidsovereenkomst of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden.
 - c. De werkgever komt aan het verzoek van werknemer tot voortzetting van het dienstverband tegemoet, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten.
 - d. De verplichting voor de werkgever als bedoeld in artikel 9-B lid 4 geldt uitsluitend indien de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werkgever de lage wachtgeldpremie kan toepassen en de werknemer ook in aanmerking komt voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

C. Toepassing

1. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling als weergegeven in de artikelen 9-A en 9-B kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.
2. Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL werknemer buiten toepassing.

Artikel 10 Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

1. Wanneer de werknemer dit wil, kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hierbij gelden de volgende bepalingen.
2. Het dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.
3. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.
4. De 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. Bij ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, zijn de voorschriften uit Hoofdstuk 7 over arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 11 Piekarbeiders

Onder piekarbeider wordt verstaan:

1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en
 - genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
 - gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
 - door de werkgever uiterlijk op de 5^e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:
 - a) een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
 - b) een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.
4. De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen.
5. De piekarbeider wordt tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage IV sub IV voor de desbetreffende bedragen.
6. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen een percentage van 20%.
7. Bij het afsluiten van deze cao is, op grond van het besluit van de bedrijfstakfondsen, voor piekarbeiders geen premie verschuldigd aan de bedrijfstakfondsen. De piekarbeider kan geen rechten ontlenen aan de bedrijfstakregelingen.

Artikel 12 Studenten, scholieren en vakantiekrachten

1. De cao verstaat onder:
 - a. student of scholier: degene die in het lopend schooljaar (1 augustus – 31 juli) dagonderwijs 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 kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage IV sub IV.
3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen het percentage van 20%.

Artikel 13 Werknemers met een arbeidsbeperking

De werknemer met een arbeidsbeperking wordt tenminste beloond volgens het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer minder dan het WML verdient, kan de werkgever een loonkostensubsidie aanvragen.

Artikel 14 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 geldt:

- wanneer de werkzaamheden een nadelig effect kunnen hebben op het functioneren van de werknemer,
- wanneer de werkzaamheden concurrerend voor de werkgever zijn of kunnen worden,
- wanneer op andere wijze de belangen van de werkgever kunnen worden geschaad.

Dit hoofdstuk is van kracht per 1 oktober 2016. Tot deze datum zijn van kracht de teksten van artikel 11 tot en met 15 zoals opgenomen in de vorige cao Glastuinbouw. Voor de tekst zie het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 11631, Staatscourant 13 februari 2015 nr. 1594 (en het vorige cao-boekje).

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en Arbeidstijden

Artikel 15 Bedrijfstijd

1. De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag van 06.00 uur –14.00 uur.
2. De bedrijfstijd 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 op doordeweekse dagen en tussen 05.00 uur en 13.00 uur of 07.00 uur - 15.00 uur op zaterdag
3. Is een twee- of drieploegendienst overeengekomen dan is wat in lid 1 en 2 is bepaald over de bedrijfstijd niet van toepassing.

Artikel 16 Arbeidsduur

1. De standaard arbeidsduur in deze cao is 38 uur per week.
2. Werkgever en de individuele werknemer kunnen in overleg een werkweek van 36, 40 uur of 42 uur overeenkomen. Op verzoek van de werkgever of van de werknemer kan het dienstverband van 42 uur teruggezet worden naar een dienstverband van 38 uur. Zij leggen dit vast in de arbeidsovereenkomst. Voor jongeren tot en met 17 jaar geldt een maximale arbeidsduur van 40 uur per week (artikel 5:7 Arbeidstijdenwet).
3. De arbeidsduur per dienst (opkomst) is minimaal 3 uur en maximaal 10 uur.
4. De arbeidsduur per week is ten hoogste 45 uur (waarbij de week start op maandag 00.00 uur en eindigt op zondag 24.00 uur). Bij de toepassing van het jaarurenmodel als bedoeld in artikel 19 kan de arbeidsduur per week gedurende vier al dan niet aaneengesloten weken per jaar worden teruggebracht tot 0 (nul) uur en gedurende 8 al dan niet aaneengesloten weken worden verlengd tot 50 uur, waarvan maximaal 9 uur op werkdagen en maximaal 5 uur in het weekend. Dit met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.
5. De werkweek bestaat uit 5 werkdagen en twee aaneengesloten vrije dagen, tenzij anders overeengekomen.
6. De werkgever geeft een week voor een wijziging van het dienstrooster van de werknemer de wijziging door met de daarbij behorende werkdagen en aanvangs- en eindtijden. Zonder melding van wijziging blijft het geldende dienstrooster van toepassing.

Artikel 17 Arbeid op zondag, feest- en gedenkdagen

1. *Zondag*
Als de zondag onderdeel uitmaakt van de afgesproken werkweek, heeft de werknemer recht 13 zondagen per 52 weken uitgeroosterd te zijn. Uitsluitend met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
2. *Feest- en gedenkdagen*
Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en Koningsdag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats. Op de doorbetaalde feestdagen dagen kan wel worden gewerkt wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer.
3. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen periodeloon ook het uurloon over de gewerkte uren plus een toeslag van 50%.

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

Artikel 18 Deeltijd

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 en de arbeidstijden van de werknemer op basis van een rooster bekend zijn. Over de uren die boven het deeltijdcontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week 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.

Artikel 19 Jaarurenmodel

1. De opbouwperiode van een jaar voor de te bereiken jaarurennorm start op 1 januari, 1 april, 1 juni, 1 oktober. De werkgever maakt minimaal één maand voor ingang van het jaarurenmodel kenbaar of de werknemer in een jaarurenmodel werkt.
2. De arbeidsduur per jaar is dan gebaseerd op het gemiddelde van 38 uur per week en 1983,6 uur per kalenderjaar of indien anders overeengekomen van 36 uur per week en 1879,2 uur per kalenderjaar, resp. 40 uur per week en 2088 uur per kalenderjaar of 42 uur per week en 2192,4 uur per kalenderjaar.
3. De uitbetaling van het periodeloon vindt onafhankelijk van de gewerkte uren plaats. Per betaalperiode wordt het vaste periodeloon betaald.
4. Voor werknemers met één of elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van (samen) niet meer dan een jaar geldt de looptijd van de arbeidsovereenkomst(en) als opbouwperiode.
5. Bij een dienstverband dat gedurende het jaar start of eindigt, wordt gerekend met het aantal te werken weken vermenigvuldigd met het gemiddelde van 38 uur (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur). Bij een deeltijd dienstverband wordt de jaarurennorm naar rato berekend.
6. Bij het bereiken van de jaarurennorm is de werknemer gehouden de werkzaamheden te blijven verrichten
7. De arbeidstijd is per opkomst minimaal 3 uur, tenzij anders overeenkomen.
8. De arbeidsduur is minimaal 20 uur per week bij een fulltime dienstverband. De werkgever wijst de weken aan waarin 20 uur wordt gewerkt tenminste een week van tevoren aan. Werkgever en werknemer overleggen over de werktijden in verkorte werkweek.
9. De werkgever kan ten hoogste 4 weken aanwijzen waarin de werknemer 0 uren werkt. Dit wordt ingedeeld in hele werkweken en wordt 1 week van tevoren gemeld. Het inzetten van de 0-uren weken gebeurt evenredig over de werknemers in dezelfde functie.
10. De werkgever kan ten hoogste 8 weken aanwijzen waarin de werknemer 50 uur werkt, waarvan waarvan max. 9 uur op werkdagen en max. 5 uur in het weekend. Dit wordt ingedeeld in hele weken en wordt één week van tevoren gemeld. Het inzetten van de 50-uren weken gebeurt evenredig over de werknemers in dezelfde functie.

Artikel 20 Opbouw jaarurennorm

De jaarurennorm is gelijk aan het aantal overeengekomen arbeidsuren per week * 52,2, zijnde alle gewerkte uren waarover geen toeslagen worden betaald. Verder geldt:

- a. Opgenomen vakantiedagen, feestdagen op een voor de werknemer reguliere werkdag en doorbetaald bijzonder verlof tellen mee in de jaarurennorm.
- b. Ziekteverzuim en zwangerschapsverlof tellen mee in de jaarurennorm.

- c. Voor werknemers met een BeroepsPraktijkVormings-overeenkomst telt hun schooldag als hele werkdag mee voor de jaarurennorm.
- d. Ouderschapsverlof en andere vormen van al dan niet onbetaald verlof worden in mindering gebracht op jaarurennorm. Het periodesalaris wordt verlaagd met de loonwaarden van het verzuim.
- e. Voor werknemers die gebruikmaken van de seniorenregeling van artikel 51 wordt de jaarurennorm naar rato wordt verlaagd.

Artikel 21 Verrekening van meer of minder uren in het jaarurenmodel

- 1. Het jaarlijks afrekenmoment is op de dag voor afloop van de jaarurenregeling of de einddatum van het (tijdelijke) contract, tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement.
- 2. De uitbetaling vindt plaats op het eerstvolgende loonbetalingmoment.
- 3. Op het afrekenmoment worden meeruren boven de vastgestelde individuele jaarurennorm:
 - 1. Uitbetaald tegen 135%
 - 2. Naar de keuze van de werknemer kan de eerste 76 uur jaarlijks bijgeschreven worden op de verlofkaart. Deze uren worden als bovenwettelijke verlofuren beschouwd. Een restant wordt uitbetaald conform artikel 21 lid 3 sub 1.
- 4. Minderuren zijn voor rekening en risico van de werkgever.

Artikel 22 Werknemers met een regelmatig rooster

Voor werknemers die geen melding hebben ontvangen over het werken in een jaarurenmodel, geldt het volgende:

- a. De werknemer ontvangt na 38 uur per week een toeslag van 35%.
- b. Wanneer een werknemer op zaterdag werkt binnen de bedrijfstijd krijgt hij een toeslag van 35%.
- c. Wanneer de werknemer op maandag tot en met zaterdag buiten de bedrijfstijd werkt krijgt hij een toeslag van 50%.
- d. Wanneer de werknemer op zondag werkt, ontvangt hij een toeslag van 100%.

Artikel 23 Glastuinbouwregeling+

- 1. Alleen wanneer de bedrijfsomstandigheden het structureel werken op zondag noodzakelijk maken, kan met instemming van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging de Glastuinbouwregeling+ worden overeengekomen. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, zullen betrokken werknemers worden gehoord en zal de paritaire commissie als bedoeld in artikel 59 om toepassing van de Glastuinbouwregeling+ worden verzocht. Het gebruik van deze regeling moet bekend worden gemaakt aan al het personeel. De werknemer stemt individueel in met het werken op zondag.
- 2. In afwijking van artikel 15 lid 1 kan onder de Glastuinbouwregeling+ voor individuele medewerkers in elke afzonderlijke week de bedrijfstijd niet op zaterdag tussen 06.00 – 14.00 maar op zondag tussen 06.00 – 14.00 uur worden gedefinieerd. De verschuiving van de bedrijfstijd gedurende drie maanden, als bedoeld in artikel 15 lid 2 is overeenkomstig van toepassing.
- 3. Bij toepassing van de Glastuinbouw+ regeling bedraagt de reguliere arbeidsduur op zondag ten hoogste 5 uur.

Artikel 24 Ploegendiensten

- 1. Er kan in een twee- of drieploegendienst gewerkt worden. Daarbij is hetgeen bepaald is over de bedrijfstijden in artikel 15 niet van toepassing.
- 2. In een ploegendienst sluiten de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aan of overlappen elkaar in geringe mate uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de

werkzaamheden. De betrokken werknemers zullen regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn worden gewisseld.

3. Voor tweeploegendienst geldt een toeslag van 15% op het uurloon en voor een drieploegendienst geldt een toeslag van 22% op het uurloon.

Artikel 25 Weekploegendienst

1. Weekploeg

Met instemming van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging kan het werken in een weekploeg worden ingevoerd. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, moet de werkgever overeenstemming bereiken met twee-derde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste een jaar. Het gebruik van de regeling moet bekend worden gemaakt aan al het personeel.

2. In een weekploeg worden werknemers groepsgewijs vooruit rollend ingeroosterd op basis van een gemiddelde van 38 uur per week .
3. Voor een weekploeg is de bedrijfstijd van maandag tot en met zondag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
4. Voor een weekploeg geldt voor het werken op de zondag een toeslag van 50%, die met de eerstvolgende loonbetaling wordt uitbetaald. De zondaguren tellen mee in de berekening van het jaarurennorm.
5. Voor zover er in de vorige leden niet van is afgeweken, is voor de werknemer die werkt in de weekploeg het jaarurenmodel van toepassing als bedoeld in artikel 19 e.v. en de toeslagentabel van artikel 32.

Artikel 26 Functies buiten het bedrijf en buiten de bedrijfstijd

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. De toeslag wordt de volgende loonperiode uitbetaald.

Artikel 27 Pauzes

1. Een pauze van minder dan 15 minuten in de voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op de plaats waar de pauze wordt gehouden.
3. In afwijking van lid 1 en lid 2 kan de werkgever met zijn medezeggenschaporgaan een andere regeling voor de pauzes afspreken.

Artikel 28 Tropenrooster

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 15 en 16.

Artikel 29 Geen overwerkverplichting

De werknemer van 57 jaar en ouder is niet verplicht om per dag meer dan 10 uur te werken, per week meer dan 45 uur te werken of buiten bedrijfstijd te werken.

Artikel 30 Overwerk en maaltijd

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 36.

Artikel 31 Toeslagen

1. Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste percentage geldt.
2. Toeslagen met uitzondering van de meeruren boven de vastgestelde jaarennorm worden de volgende loonperiode uitbetaald.
3. Werkgever en werknemer kunnen uitbetaling van meeruren en toeslagen in tijd overeenkomen.

Artikel 32 Toeslagen Jaarenmodel

Bij toepassing van het jaarenmodel gelden de volgende toeslagpercentages.

Uren boven de jaarennorm (artikel.19)				35%
Uren binnen de bedrijfstijd boven:				
> 10 uur per dag				50%
> 50 uur per week, waarvan max. 9 uur op werkdagen en max. 5 uur in het weekend, dit gedurende max. 8 weken				50%
> 45 uur per week				50%
a. maandag	t/m	vrijdag		
00.00	tot	04.00	Nacht	50%
04.00	tot	06.00	vroege ochtend	35%
06.00	tot	19.00	binnen jaarennorm	0%
19.00	tot	22.00	vroege avond	35%
22.00	tot	24.00	Nacht	50%
b. zaterdag				
00.00	tot	04.00	Nacht	50%
04.00	tot	06.00	vroege ochtend	35%
06.00	tot	14.00	binnen jaarennorm, max. 5 uur	0%
06.00	tot	14.00	Uren boven 5 uur	35%
14.00	tot	22.00	middag/vroege avond	50%
22.00	tot	24.00	Nacht	50%
c. zondag				
00.00	tot	24.00	Etmaal	100%
d. zondag	Glastuinbouw+			
00.00	tot	06.00	Nacht/vroege ochtend	100%
06.00	tot	14.00	max. 5 uur	0%
06.00	tot	14.00	uren boven 5 uur	100%
14.00	tot	24.00	middag/avond/nacht	100%

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 33 Functieindeling

1. a. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep volgens het Functiehandboek Glastuinbouw (ORBA-systeem).
- b. Het handboek maakt deel uit van deze cao. Zie bijlage XVI. In bijlage II is het referentieraster opgenomen.
- c. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal. Zie voor de loonschalen die de bruto uurlonen vermelden bijlage IV.
- d. De werkgever deelt de werknemer mee in welke functiegroep zijn functie valt. Ook vermeldt de werkgever de functiegroep in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- e. Wanneer de werknemer erom vraagt, geeft de werkgever hem het functiehandboek ter inzage.
- f. Heeft de werknemer bezwaar tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, dan kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die is opgenomen in het functiehandboek. Zie bijlage III voor informatie over deze procedure.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de piekarbeider.

Artikel 34 Beloning

1. **Leeftijdsschaal**
 - a. Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 50%
 - 17 jaar 60%
 - 18 jaar 70%
 - 19 jaar 80%
 - 20 jaar 90%.
 - b. De werknemer ontvangt het loon dat bij een volgende leeftijd hoort met ingang van de maand die volgt op zijn verjaardag.
2. **Twee loongebouwen**

Er zijn twee loongebouwen.

 - a. loongebouw B voor werknemers die in dienst treden na 1 juli 2005. Zie Bijlage IV, sub II
 - b. loongebouw A voor werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005. Zie Bijlage IV, sub III
3. **Bijzondere bepalingen functieloon**
 - a. De werknemer van 21 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon uit zijn functiegroep. De werknemer van 21 jaar en ouder in de functiegroep A tot en met H krijgt per 1 januari een trede toegekend. Voorwaarden zijn dat het dienstverband in een trede van de functiegroep ten minste 900 uur heeft geduurd en de hoogste trede in de betreffende functiegroep nog niet is bereikt. Heeft het dienstverband minder dan 900 uur geduurd en de hoogste trede is nog niet bereikt, dan wordt aan de werknemer in ieder geval telkens na twee jaar per 1 januari een trede toegekend.
 - b. Bij promotie van de werknemer van 21 jaar en ouder naar een functie met een hogere functiegroep wordt binnen het voor hem geldende loongebouw het nieuwe loon zo vastgesteld dat sprake is van een loonsverhoging.
 - c. De werknemer van 21 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk heeft recht op een trede bij indiensttreding wanneer er in de afgelopen twee jaar tussen de werkgever en werknemer een of meer dienstverbanden hebben bestaan van in totaal minstens 900 uur.

De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband. Per jaar wordt niet meer dan één trede toegekend.

- d. De werkgever hoeft geen trede toe te kennen aan de werknemer die in het voorafgaande kalenderjaar langer dan zes maanden aaneengesloten niet heeft gewerkt, vanwege arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof.
 - e. Aan de werknemer die onvoldoende functioneert, kan een trede worden onthouden. Voorwaarden hierbij zijn:
 - De werkgever hanteert een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
 - De werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar ten minste twee keer schriftelijk gewezen op zijn onvoldoende functioneren zonder dat er verbetering is in zijn functioneren.
 - De werkgever bevestigt schriftelijk het niet toekennen van de trede aan de werknemer.
 - f. De werknemer met een functie uit functiegroep F of hoger die bij indiensttreding nog niet over alle kundigheden en ervaring beschikt voor deze functie kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere loonschaal worden ingedeeld. Dit wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
 - g. De werknemer ontvangt over de periode van de tijdelijke vervulling van een functie in een hogere functiegroep een toeslag van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van de hogere functiegroep en zijn functiegroep.
 - h. De 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. Dit inclusief een trede, indien het recht daarop in de periode van de proefplaatsing in de functie die voorafging aan de proefplaatsing zou zijn ontstaan.
4. **Loonbetaling**
De loonbetaling gebeurt na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst is berekend. Het tijdvak is niet korter dan één week en niet langer dan één maand. De uitbetaling van lonen per bank is zo dat de werknemer aan het eind van de week, maand of vierweekse periode over zijn geld kan beschikken.
5. **Loonspecificatie**
De werkgever verstrekt aan de werknemer bij elke uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld en van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt de naam van de werkgever en van de werknemer en de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 35 Lonen

1. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 33 lid 1 gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
 - a. per 1 augustus 2016: 2,25%
 - b. per 1 januari 2017: 1,25%
 - c. per 1 juli 2017: 1,00%
 - d. per 1 januari 2018: 0,50%
 In de tabellen in bijlage IV zijn de verhogingen in de uurlonen vermeld. De in dit artikel vermelde verhogingen gelden niet voor het loongebouw B, functiegroep B treden 1 t/m 3.
2. De percentages van de jeugdlonen per 1 juli 2012 zoals vermeld in artikel 34 lid 1 sub a, zijn verwerkt in de tabellen in bijlage IV sub II en sub IV.
3. Voor werknemers genoemd in artikel 33 lid 2 geldt tenminste het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage IV sub IV voor gegevens over het wettelijk minimumloon.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 36 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

1. Reiskosten woon-werk

De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor de afstand boven de 10 km van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden volgens de volgende tabel.

De vergoeding geldt per gewerkte dag.

	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
Per 1 maart 2015			
Per dag	€ 4,50	€ 6,31	€ 9,07
Per 1 augustus 2016			
Per dag	€ 4,60	€ 6,45	€ 9,27
Per 1 januari 2017			
Per dag	€ 4,66	€ 6,53	€ 9,39
Per 1 juli 2017			
Per dag	€ 4,71	€ 6,60	€ 9,48
Per 1 januari 2018			
Per dag	€ 4,73	€ 6,63	€ 9,53

2. a. De in lid 1 vermelde vergoedingen worden aangepast met de percentages van de loonsverhogingen in artikel 35 lid 1. De aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
- b. Is een vergoeding op enig moment hoger dan de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen, dan geldt de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
3. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding woon-werk wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt. De werkgever brengt voor dit vervoer geen kosten bij de werknemer in rekening.
4. Verhuist een werknemer vrijwillig naar een adres dat verder van de werkplek ligt, dan blijft de oorspronkelijke woonwerkvergoeding gelden.
5. De werknemer met een dienstverband dat is begonnen op of voor 1 januari 2002, maakt aanspraak op een vergoeding van € 1,50 per gewerkte dag wanneer de woon- werkafstand van 5 km t/m 10 km is.
6. De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten, voor zover de tegemoetkoming als een onbelaste verhuiskostenvergoeding verstrekt kan worden.

Artikel 37 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer bereikbaar is voor het bedrijf voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd dan krijgt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

2. a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd tussen 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag en 06.00 uur van de volgende morgen.
- b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd 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 maart 2015	€ 10,99	€ 21,98
per 1 augustus 2016	€ 11,24	€ 22,47
per 1 januari 2017	€ 11,38	€ 22,76
per 1 juli 2017	€ 11,49	€ 22,98
per 1 januari 2018	€ 11,55	€ 23,10

- d. De bereikbaarheidsvergoeding wordt aangepast met de percentages van de loonsverhogingen van artikel 35 lid 1 op de datum waarop de loonsverhoging ingaat. Zie de tabel.

Artikel 38 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die, gerekend vanaf de 21-jarige leeftijd, 12,5 jaar of 25 jaar bij hem in dienst is, in één of meer dienstverbanden een bruto uitkering ter grootte van $\frac{1}{4}$, respectievelijk één maandloon. De beloning van meeruren en toeslagen zijn daarin niet begrepen.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 39 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,77% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Ook over meeruren conform artikel 18 wordt dit percentage berekend. Bij een voltijd dienstverband is dit 25,5 vakantiedagen per jaar. Een volle week vakantie is gelijk aan het gemiddelde aantal uren per werkweek. Vakantieaanspraken van de werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), worden naar evenredigheid toegekend.
3. De werknemer jonger dan 18 jaar heeft volgens de berekeningswijze van lid 2 recht op vakantie van 11,49% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Bij een voltijd dienstverband is dit 30 vakantiedagen per jaar. Voor de werknemer die na 30 juni 2015 in dienst treedt en jonger is dan 18 jaar geldt het bepaalde in lid 2.
4. a. De werknemer die op 1 juli 2015 de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, behoudt het recht op extra vakantieuren met behoud van salaris:

- 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

b. De werknemer die op 1 juli 2015 een lang dienstverband heeft bij 1 werkgever, te rekenen van de 21 jarige leeftijd, behoudt het recht op extra vakantieuren met behoud van salaris als hieronder vermeld:

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

c. De uren uit lid 4a en 4b van dit artikel zijn samen maximaal 45,6 uren en gelden bij een voltijds dienstverband.
d. Er ontstaan na 1 juli 2015 geen nieuwe aanspraken uit leden 4a en 4b.
5. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakanties op tijd en in overleg met de werknemer zo vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad. De werkgever komt hierbij zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van de werknemer. De werknemer met voldoende vakantieuren 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, als hij daarvoor voldoende vakantieuren heeft. De werknemer dient hiervoor ten minste 12 maanden voor het begin van de gewenste vakantie schriftelijk een verzoek in.
6. Bij beëindiging van het dienstverband krijgt de werknemer de gelegenheid zijn vakantieuren op te nemen. Het dienstverband dient minimaal een maand te hebben geduurd. Met de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantie rechten heeft genoten wordt het verschil verrekend.
7. Wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na verloop van 5 jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De werknemer die in verband met arbeidsongeschiktheid ontslagen wordt, heeft uitsluitend recht op uitbetaling van de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen over de voorafgaande 1,5 jaar.
8. De arbeidsongeschikte werknemer neemt in overleg met de Arbodienst vakantie op. Deze vakantiedagen worden van het vakantietegoed afgeschreven.
9. De werknemer krijgt een vakantietoeslag van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren van artikel 18 en de uitkeringen uit de Ziektewet en de Werkloosheidswet die de werknemer tijdens de dienstbetrekking ontvangt.

10. Piekarbeiders, studenten, scholieren en vakantiekrachten (artikel 11 en 12) krijgen de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag vergoed in de vorm van een toeslag van 20% over het rechtens geldende loon. De werkgever betaalt de toeslag bij iedere loonbetaling of bij het einde van het dienstverband.
11. Op verzoek van de werknemer met deeltijd dienstverband kan de werkgever het vakantiegeld en de vakantie-uren vergoeden met 20% van het loon over de boven het contract gewerkte uren (zie ook artikel 18).

Artikel 40 Doorbetaald bijzonder verlof

1. De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen. (Dit in afwijking van artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg). Hij brengt de werkgever zo vroeg als mogelijk op de hoogte van de reden voor het doorbetaalde verlof. De werkgever kan de werknemer voor- of achteraf vragen om bewijsstukken waaruit blijkt dat hij terecht een beroep op het doorbetaald verlof heeft gedaan.
Dit artikel verstaat onder de echtgeno(o)t(e) ook:
 - de geregistreerde partner en
 - de persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie de werknemer duurzaam samenwoont wat notarieel is vastgelegd, niet zijnde familie in de eerste of tweede graad.
 - a. Bij het overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e)
 - van inwonende ouders of schoonouders
 - van eigen inwonende kinderenvan de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
Dit geldt ook bij het overlijden van ouders of schoonouders als de werknemer zaakwaarnemer is.
 - b. Bij de bevalling van de echtgenote gedurende één dag en de daarop volgende werkdag. Bij adoptie van kinderen door de werknemer gedurende 2 dagen.
 - c. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag. Bij zijn huwelijk gedurende twee dagen.
 - d. Bij het huwelijk van:
 - een kind
 - een broer of zuster
 - ouder of schoonouder
 - zwager en schoonzustergedurende de dag van de huwelijksvoltrekking wanneer deze wordt bijgewoond.
 - e. Bij het 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders gedurende de dag op de dag van het jubileum wanneer het jubileum wordt bijgewoond.
 - f. Op de dag van de begrafenis of crematie van:
 - uitwonende kinderen;
 - kleinkinderen;
 - aangehuwde kinderen;
 - ouders en schoonouders;
 - grootouders;
 - broers of zussen;
 - zwagers of schoonzussen,gedurende de dag of op de dag van de begrafenis of crematie wanneer deze wordt bijgewoond.
 - g. Bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie, gedurende één dag.
 - h. Bij de buiten schuld van de werknemer krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, die niet in de vrije tijd kan worden nagekomen. Dit gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

- i. Bij noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan. Bij misbruik vindt geen doorbetaling van het loon plaats.
2. **Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof**

De werkgever geeft de werknemer op verzoek verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgen(o)t(e), ouder of kind. In overleg bepalen werkgever en werknemer waar het verlof uit bestaat. Hiervoor kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Werkgever en werknemer maken afspraken over het contact dat zij tijdens het verlof hebben en over eventuele nog te verrichten werkzaamheden tijdens het verlof. Dit lid geldt ook voor rouwverlof om het verlies van de echtgeno(o)t(e), een ouder of kind te verwerken.
3. **Calamiteitenverlof**

De werkgever verleent de werknemer verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd in verband met een plotselinge gebeurtenis (calamiteit) waarvoor de werknemer direct maatregelen moet nemen. De werknemer maakt op verzoek van de werkgever aannemelijk dat er sprake was van een calamiteit.

Artikel 41 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 'cursusgroepenlijst glastuinbouw' van het fonds Colland Arbeidsmarkt (www.collandarbeidsmarkt.nl).

De keuze van de te volgen cursus(sen) gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
De cursuskosten voor zover het fonds die niet vergoedt, zijn voor rekening van de werkgever.
2. **Educatief verlof**

De werknemer heeft per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen van de organisaties die partij zijn bij deze cao en de daaraan verbonden jongerenorganisatie. Dit geldt ook voor andere in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursussen, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarkt zijn erkend.
3. Werkgever en werknemer besluiten in onderling overleg over deelname aan andere cursussen en scholing wel of niet met behoud van loon.
4. Zie voor Colland Arbeidsmarkt bijlage V.

Artikel 42 Prepensioneringsverlof

1. De werknemer die met pensioen gaat, kan een pensioen in zicht cursus volgen. Deze cursus kan via www.colland.nl aangevraagd worden. De tijd benodigd voor de cursus is voor rekening van de werknemer.
2. Zie voor Colland Arbeidsmarkt bijlage V.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 43 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer houdt zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie aan de wettelijke bepalingen en de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever geeft de voorschriften van de Arbodienst aan de werknemer.
2. **Ziekmelding**
Is de werknemer arbeidsongeschikt dan meldt hij dit aan de werkgever op dezelfde dag voor 09.00 uur `s morgens, tenzij de werkgever andere instructies heeft gegeven.
3. **Geneeskundige hulp inroepen**
De werknemer roept op tijd geneeskundige hulp in. Hij volgt gedurende het gehele verloop van de ziekte of de arbeidsongeschiktheid de voorschriften op van de behandelend arts op.
4. **Controlevoorschriften van de Arbodienst**
De werknemer houdt zich beschikbaar volgens de controlevoorschriften van de Arbodienst.
5. **Verblijf in het buitenland**
 - a. De arbeidsongeschikte werknemer vraagt voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
 - b. Meldt de werknemer zich ziek tijdens een verblijf in het buitenland dan kan de Arbodienst bij de werknemer of namens hem, een bewijs van arbeidsongeschiktheid opvragen van een daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in dat land.
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. Wanneer de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit aan de werkgever.

Artikel 44 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

De werknemer komt in aanmerking voor de uitkeringspercentages uit dit artikel wanneer hij zich houdt aan de voorschriften van ziekmelding en controle van het vorige artikel. De beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1.
 - a. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon geldt in dit artikel het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden (artikel 7:629 BW).
 - b. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullingen op de loondoorbetaling verplichting uit dit artikel geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
2. Eindigt het dienstverband van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid dan heeft hij vanaf de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting uit artikel 7:629 BW en de aanvullingen daarop uit dit artikel.
3. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instroomt, houdt recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting uit dit artikel.
4. **Loondoorbetalingverplichting eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar tenminste het wettelijk minimumloon.
 - b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.

5. **Loondoorbetalingverplichting tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
- De werkgever betaalt de werknemer gedurende de tweede periode 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar tenminste het wettelijk minimumloon.
 - Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.
6. **Loondoorbetalingverplichting tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
- De werkgever betaalt de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode uit artikel 7:629, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Verleent de werknemer voldoende medewerking aan de wettelijke re-integratieverplichtingen dan wordt de aanvulling 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.
7. **Loondoorbetalingverplichtingen 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 8.

Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid:

Periode	Wettelijk	cao-aanvulling
0 - 26 wk	70% (tenminste WML)	30% (tot 100%)
26 - 52 wk	70% (tenminste WML)	20% (tot 90%)
52 - 104 wk	70%	15% (tot 85%)
Gedeeltelijk AO	Naar rato	Naar rato

8. **Aansprakelijke derde**
 De werkgever heeft een zelfstandig verhaalsrecht wanneer de arbeidsongeschiktheid van een werknemer veroorzaakt is door een aansprakelijk te stellen derde (art. 6:107a BW).
9. **Een vergoeding naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering**
- Komt de werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering een andere geldelijke vergoeding of uitkering toe uit een andere wettelijk voorgeschreven verzekering of uit een fonds waaraan de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst deelneemt, dan wordt de loondoorbetalingverplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
 - De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 7 genoemde doorbetaling en aanvulling, behalve wanneer de werknemer de onder sub a van dit lid bedoelde andere vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt omdat hij de daarbij behorende voorschriften niet nakomt.
10. **Berekening aanvulling**
 Voor de berekening van de aanvulling op de Ziektewetuitkering uit dit artikel worden inkomsten en/of uitkeringen die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht buiten de berekening gelaten.
11. **Betaling van de Ziektewetuitkering via de werkgever**
 Wanneer de betaling van Ziektewetuitkering via de werkgever loopt en de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon, dan is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
12. **Opschorten betalingsverplichting**
- De werkgever mag de betalingsverplichtingen aan de arbeidsongeschikte werknemer opschorten gedurende de tijd dat de werknemer niet de informatie verstrekt die de werkgever nodig heeft om het loon vast te stellen.

- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond om het loon geheel of gedeeltelijk op te schorten of niet te betalen, wanneer hij de werknemer hierover niet binnen vier dagen informeert nadat bij hem het vermoeden van het bestaan van de grond is gerezen of redelijkerwijs had kunnen rijzen.
13. **WGA-hiaat**
De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname 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 45 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 46 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de rechten uit artikel 44 niet:

- a. Wanneer de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
Wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingsgesprek valse informatie heeft gegeven waardoor de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist zijn getoetst;
- b. Wanneer hij zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
- c. Gedurende de tijd, dat hij zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. Gedurende de tijd dat hij zonder goede reden passende arbeid weigert bij de werkgever of bij een derde die door de werkgever is aangewezen met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten;
- e. Wanneer de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op een derde.

Artikel 47 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. De werknemer mag voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten doen. Hiervoor geldt de volgende staffel:
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. De werknemer die regelmatig gewasbeschermingsmiddelen toepast, kan voor rekening van de werkgever twee maal per jaar met een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of hij deze werkzaamheden zonder bezwaar kan blijven doen.
3. Een erkende Arbodienst voert het arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit.

Hoofdstuk 8 Uitkering bij Overlijden, pensioen VUT, Seniorenregeling en SAZAS

Artikel 48 Uitkering bij overlijden

De werkgever verleent een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens artikel 7:674 BW.

Artikel 49 Pensioen

Werkgever en werknemer leven de bepalingen na van de statuten en reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage X.

Artikel 50 Regeling aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte (SUWAS-II)

Voor de oudere ex-werknemer is er een afzonderlijke regeling voor een aanvulling van de WW-uitkering of de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid (CAO SUWAS II). De cao is overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Vanaf 1 januari 2008 is het een besloten regeling. Alleen de oudere ex-werknemer die voor 1953 is geboren, kan aanspraak maken op de regeling. Zie bijlage XI.

Artikel 51 Mogelijkheid tot minder werken (80-90-90-regeling)

De werknemer heeft de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 62 jaar minder te gaan werken. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De toekenning van aanvragen vindt plaats volgens de voorwaarden uit het verstrekkingenreglement. De regeling is als volgt:

1. De werknemer die tenminste vijf aaneengesloten jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling tenminste 26 weken per jaar werkzaam is geweest in een of meer ondernemingen in de glastuinbouw, kan vanaf de leeftijd van 62 jaar zijn huidige gemiddelde arbeidstijd tot 80% verminderen. De perioden waarover de werkgever het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald, worden meegerekend.
2. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van WAO of WIA, kan, mits hij voldoet aan de in lid 1 aan deelname gestelde voorwaarden, deelnemen aan de regeling.
3. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd.
4. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer vermindert de tot dat moment voor hem geldende gemiddelde arbeidstijd tot 80%;
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het laatst verdiende bruto weekloon inclusief ploegentoeslag of weektoeslag (conform artikel 24 en 25);
 - c. Een negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in lid 3 bedoelde overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben over de niet gewerkte arbeidstijd;
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld over het door hem feitelijk verdiende loon;
 - e. De werknemer heeft recht op 9,77% vakantiedagen, zoals vermeld in artikel 39 lid 2. De werknemer heeft geen recht op de extra vakantiedagen zoals vermeld in artikel 39 lid 4a en 4b;
 - f. Over het loon genoemd onder lid 4b vindt in relatie met lid 4a pensioenopbouw plaats.
 - g. Werknemer en werkgever leggen in de in lid 3 bedoelde overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer niet of minder werkt;
 - h. Het is de werknemer niet toegestaan om op de als gevolg van deelname aan de regeling

vrijgekomen werktijd werkzaamheden in de glastuinbouw te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

5. Om deze regeling te financieren wordt bij de werkgever een premie over de bruto loonsom geheven. Deze premie bedraagt tot 1 juli 2016 0,5 % en per 1 juli 2016 0,25%
6. De werkgever ontvangt van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarkt een compensatie voor de gedeelde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de minder werken-regeling.

Artikel 52 SAZAS

De sector biedt werkgevers de mogelijkheid van aansluiting bij de Onderlinge Waarborg Maatschappij SAZAS voor een verzekering voor de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van hun werknemers. Voor werknemers biedt SAZAS een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (Zie bijlage VI).

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 53 Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarkt

Er is een sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt, dat zijn grondslag vindt in de met andere agrarische sectoren overeengekomen cao Colland Arbeidsmarkt. (Zie bijlage V)

Artikel 54 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever laat in overleg met de werknemersorganisaties bij deze cao een bezoldigde vakbondsbestuurder toe tot zijn onderneming.
2. Werknemersorganisaties kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen, die zij bekend maken bij de werkgever.
3. De vakbondscontactpersoon heeft aanspraak op maximaal 10 dagen onbetaald verlof om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten.
4. De werkgever benadeelt de vakbondscontactpersoon niet om zijn functie of activiteiten als contactpersoon, bijvoorbeeld bij promotie of zijn beloning. De vakbondscontactpersoon kan bij een klacht hierover het oordeel vragen van cao-partijen.
5. De werkgever is de bezoldigde vakbondsbestuurder en de vakbondscontactpersonen behulpzaam bij de uitoefening van hun functie, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
6. De werkgever geeft de leden van een vakbond die uitgenodigd zijn voor een statutaire vakbondsvergadering of congres vrijaf zonder behoud van loon en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten ook voor het volgen van cursussen van de vakbond.
Vergaderingen van de vakbondsleden binnen de onderneming vinden buiten werktijd plaats.
7. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer in voor de fiscale brutering van zijn vakbondscontributie.
8. Werkgeverspartijen bij deze cao wijzen hun leden op de fiscale aftrekbaarheid van het vakbondslidmaatschap. Zie lid 7.

Artikel 55 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De werkgever, ook die zelf geen werknemers rechtstreeks in dienst heeft, die gebruik maakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie ook bijlage XIV en www.normeringarbeid.nl.
2. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau, dat het vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inleenbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao.
3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het gekozen uitzendbureau, de verplichtingen in lid 2 nakomt. De werkgever doet dit door te bedingen dat loonstroken van de uitzendkrachten kunnen worden geverifieerd en controleert de loonstroken steeksproefsgewijs.
De werkgever doet op verzoek van de paritaire commissie opgave van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus.
4. De werkgever die gebruik maakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 is gecertificeerd is of de verplichtingen van de leden 2 en 3 van dit artikel niet nakomt, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.

Artikel 56 Onwerkbaar weer

Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is, ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.

Artikel 57 Aanvulling bij werktijdverkorting

De werkgever die gebruik maakt van de regeling werktijdverkorting vult de WW-uitkering van de werknemer aan tot het nettoloon zonder werktijdverkorting.

Artikel 58 Huisvesting buitenlandse seizoenskrachten

1. De werkgever zorgt dat hij de buitenlandse werknemer die tijdelijk in Nederland verblijft en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft redelijk huisvest. De huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid zijn minimaal volgens wettelijke en gemeentelijke regels.
2. De werkgever rekent de werknemer daarvoor ten hoogste een bedrag van € 70,- per week inclusief gas, water en licht.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Artikel 59 Paritaire commissie Glastuinbouw

1. Er is een paritaire commissie Glastuinbouw (hierna: commissie), ingesteld door partijen bij de cao.
2. De commissie is bevoegd tot:
 - a. het behandelen van verzoeken om toepassing van de glastuinbouwregeling+ als bedoeld in artikel 23;
 - b. het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 55;
 - c. het behandelen van door medezeggenschapsorganen, werkgevers- of werknemersorganisaties ingestelde beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 60;
 - d. het op verzoek van werkgever en/of werknemer te adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 60;
 - e. te bemiddelen in geval van geschillen over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 61;
 - f. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 60;
3. De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in Bijlage IX.

Artikel 60 Beroep tegen cao-indeling en ontheffing cao bepalingen

1. Het medezeggenschapsorgaan of, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, de meerderheid van het personeel en werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao kunnen bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 59 beroep instellen tegen de indeling van een onderneming bij deze cao. Beroep is telkens mogelijk wanneer de werkgever een onderneming bij deze cao indeelt.
2. De paritaire commissie glastuinbouw kan op verzoek van een werkgever ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van de cao glastuinbouw.
De paritaire commissie verleent de ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

Artikel 61 Uitleg en geschillen cao-bepalingen

1. Op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseert de paritaire commissie over de uitleg van cao-bepalingen en doet uitspraak in geschillen over cao-bepalingen.
2. De behandeling van een geschil door de commissie sluit het beroep op de gewone rechter niet uit.

Artikel 62 Vertrouwenspersoon ongelijke behandeling

Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij 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 63 Inspanning cao-partijen

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

Artikel 64 Tussentijdse wijzigingen

- a. Wanneer zich buitengewone omstandigheden voordoen gedurende de looptijd van deze cao die volgens één of meer van de cao partijen aanleiding zijn voor een tussentijdse wijziging van deze cao, is iedere partij bevoegd de andere partijen op te roepen voor een bespreking hierover. Partijen verplichten zich om aan zo'n oproep gevolg te geven.
- b. Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te breken, wanneer daar zwaarwegende redenen voor zijn. Met name wordt gedacht aan zaken betreffende de uitvoering en gevolgen van nieuwe wetgeving op gebied van sociale zekerheid en gerechtelijke uitspraken hierover.

Artikel 65 Bepalingen in strijd met deze cao

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

Artikel 66 Looptijd en beëindiging van de cao

Deze cao loopt van 2 juli 2015 tot en met 30 juni 2018. Hij 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 10

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, lid 10).

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 Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 33

d. Referentieraster

Discipline	10 Productie	20 Logistiek	30 Kwaliteit	40 Techniek	50 Commercie	60 Administratie & ICT	70 Staf & facility
Groep							
A 1-20							
B 21-35	01. Medewerker glastuinbouw II						01. Medewerker huishoudelijke dienst
C 36-50	02 Medewerker glastuinbouw I 06. Operator/ machinebediener II	01. Order- verzamelaar					02. Medewerker kantine
D 51-65	03. Teeltmede- werker II 07. Operator/ machine-bediener I	02. Vorkheftruck- chauffeur 03. Logistiek medewerker					
E 66-85	04. Teeltmede- werker I	04. Chauffeur binnenland	01. Laboratorium medewerker/ laborant			01. Administratief medewerker	03. Telefoniste/ receptionist(e)
F 86-105	05. Zelfstandig teeltmedewerker			02. Algemeen technisch medewerker II		02. Boekhoudkundig medewerker	
G 106-125	08. Meewerkend voorman teelt 11. Specialist gewasbescherming			01. Onderhouds- monteur 03. Algemeen technisch medewerker I	01. Medewerker verkoop- binnendienst		
H 126-145	09. Teeltchef 10. Teeltspecialist	05. Hoofd logistiek				03. Boekhouder/ administrateur	
>CAO							
K 146-165	12. Hoofd arbeid	06. Export- medewerker				05. Systeembeheerder	
L 166-185				04. Hoofd onderhoud	02. Verkoper		
M 186-205	13. Productieleider/ -bedrijfsleider					04. Hoofd financiële administratie	04. HR-adviseur

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XV

Beroepscommissie functiewaardering

Per adres Actor

Stationsweg 1

3445 AA Woerden

088 – 32 92 030

Bijlage III Reglement Bezwaar- en Beroepsprocedure Functie-indeling, behorend bij artikel 33 lid 1 sub f

ALGEMEEN

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

1. De werknemer die van mening is dat zijn functie door de werkgever niet of (door functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld, heeft het recht om tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit van de werkgever bezwaar en beroep aan te tekenen.
2. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit twee fasen:
 - a. Bezwaarfase
 - b. Beroepsfase

BEZWAARFASE

Artikel 2 Interne bezwaarprocedure

1. De werknemer moet allereerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen.
2. Binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit maakt de werknemer schriftelijk bezwaar bij de werkgever.
3. De werkgever deelt binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mee aan werknemer of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of wordt gewijzigd.
4. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen reageert op het bezwaar, mag de werknemer dat opvatten als een afwijzing.
5. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Glastuinbouw.
6. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

BEROEPSFASE

Artikel 3 Taak, samenstelling en werkwijze Centrale Beroepscommissie

1. De Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Glastuinbouw (hierna: Beroepscommissie) heeft als taak het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer.
2. De Beroepscommissie bestaat uit drie tot vijf leden. Door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao Glastuinbouw worden één of twee leden benoemd. De werkgeversorganisaties betrokken bij de cao benoemen eveneens één of twee leden, met dien verstande dat het aantal werkgeversleden gelijk is aan het aantal werknemersleden. De Beroepscommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.
3. De werkgevers- en werknemersleden en de voorzitter hebben ieder één stem. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
4. Een lid van de commissie dat rechtstreeks betrokken (geweest) is bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming ter zake.
5. De Beroepscommissie wordt ondersteund door een (ambtelijk) secretaris.
6. De Beroepscommissie laat zich adviseren door externe functiewaarderingsdeskundigen.
7. De secretaris en de externe functiewaarderingsdeskundigen maken geen deel uit van de Beroepscommissie en hebben geen stemrecht.
8. De leden van de Beroepscommissie alsmede de secretaris en de externe deskundigen zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de Beroepscommissie als de interne bezwaarprocedure is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de interne bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de Beroepscommissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.
3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de interne bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Glastuinbouw, Stationsweg 1 3445 AA Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
 - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
 - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld ORBA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
 - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
 - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of - indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan-
 - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De Beroepscommissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen dagen aanvullende informatie te verstrekken.
2. De Beroepscommissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

1. In geval de Beroepscommissie het beroepschrift als niet-ontvankelijk heeft beoordeeld, kan:
 - a. de werknemer die lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie zich wenden tot de bestuurder van deze werknemersorganisatie. De bestuurder zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de werknemersorganisatie en aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundigen, mits unaniem, geldt als bindend.
 - b. de werknemer die geen lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie kan zich wenden tot Actor. Actor legt het beroep voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige geldt als bindend.

Artikel 7 Wijze van onderzoek

1. Binnen 10 werkdagen na ontvankelijk verklaring zendt de Beroepscommissie een kopie van het beroepschrift aan werkgever en stelt de werkgever in de gelegenheid om binnen 15 werkdagen een verweerschrift in te dienen. Een ontvangen verweerschrift zendt de Beroepscommissie ter kennisname aan de werknemer.
2. De Beroepscommissie stelt een ad-hoc adviescommissie in bestaande uit een functiewaarderings-deskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderings-deskundige van de AWWN. Indien de betrokken werknemer lid is van een van de bij de cao Glastuinbouw betrokken werknemersorganisaties, zal in eerste instantie de functiewaarderingsdeskundige van de andere werknemersorganisatie gevraagd worden deel uit te maken van de ad-hoc adviescommissie.
3. De adviescommissie heeft tot taak het geven van een unaniem functiewaarderingstechnisch advies over de indeling van de functie.
Ter vervulling van haar taak:
 - ontvangt de adviescommissie het beroep- en verweerschrift;

- kan de adviescommissie de werknemer en de werkgever vragen om een nadere toelichting en een aanvullend (werkplek) onderzoek doen. Dit gebeurt steeds en uitsluitend in aanwezigheid van zowel de werknemer als de werkgever.
- 5. De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
- 4. De adviescommissie stuurt het advies aan Beroepscommissie. De secretaris stuurt het advies ter kennisname aan de werkgever en de werknemer.

Artikel 8 Uitspraak

1. De Beroepscommissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.
2. De uitspraak is bindend voor betrokken werknemer en werkgever. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen. Eventueel hieruit voortvloeiende kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 10

De in dit Reglement genoemde termijnen kunnen door de Beroepscommissie worden verlengd. De Beroepscommissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en de betrokken werkgever en werknemer daarvan in kennis stellen.

Bijlage IV

Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 34 en 35

- I Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw.
- II Loongebouw B.
Bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 34 lid 2 sub a.
- III: Loongebouw A, oude loongebouw.
Zie artikel 34 lid 2 sub b.
- IV: Wettelijk minimumloon.

I. Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw

A. Voor de berekening van een maandloon wordt de navolgende formule gehanteerd:

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

B. Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 21 tot en met 64 jaar.

C. Uurlonen: afgerond op twee decimalen achter de komma.

D. Jeugdlonen: afgeleid van uurlonen vermeld bij trede 1, afronding op twee decimalen achter de komma.

E. Lonen B2 schaal (Loongebouw A): het aanvangsloon in B2 begint bij de 3^e trede.

F. Jeugdloonpercentages:

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

II. LOONGEBOUW B

De tabellen B1 t/m B5 betreffen loongebouw B. Deze gelden bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 34 lid 2 sub a.

B1 Loontabel Loongebouw B per 1 maart 2015

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2014 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,09	€ 4,16	€ 4,33	€ 4,54	€ 4,82	€ 5,25
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,11	€ 5,20	€ 5,41	€ 5,68	€ 6,03	€ 6,56
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,13	€ 6,23	€ 6,49	€ 6,81	€ 7,23	€ 7,87
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,15	€ 7,27	€ 7,57	€ 7,95	€ 8,44	€ 9,18
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,18	€ 8,31	€ 8,66	€ 9,08	€ 9,64	€ 10,50
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,20	€ 9,35	€ 9,74	€ 10,22	€ 10,85	€ 11,81
21 jaar tot AOW-leeftijd							
1	WML 23 jaar	€ 10,22	€ 10,39	€ 10,82	€ 11,35	€ 12,05	€ 13,12
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,63	€ 10,82	€ 11,24	€ 11,81	€ 12,52	€ 13,66
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,04	€ 11,24	€ 11,69	€ 12,28	€ 13,03	€ 14,20
4	€ 9,50	€ 11,49	€ 11,69	€ 12,16	€ 12,77	€ 13,54	€ 14,79
5	€ 10,07	€ 11,97	€ 12,16	€ 12,65	€ 13,32	€ 14,08	€ 15,36
6	€ 10,67	€ 12,43	€ 12,65	€ 13,14	€ 13,82	€ 14,62	€ 15,98
7	€ 11,23	€ 12,93	€ 13,39	€ 13,68	€ 14,38	€ 15,23	€ 16,62
8				€ 14,23	€ 14,95	€ 15,83	€ 17,29
9					€ 15,54	€ 16,47	€ 18,00
10						€ 17,12	€ 18,71
11							€ 19,44

B2 Loontabel Loongebouw B per 1 augustus 2016

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 maart 2015 een initiële verhoging berekend van 2,25 %.

Uurlonen

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,18	€ 4,25	€ 4,42	€ 4,64	€ 4,93	€ 5,37
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,23	€ 5,31	€ 5,53	€ 5,81	€ 6,16	€ 6,71
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,27	€ 6,37	€ 6,64	€ 6,97	€ 7,39	€ 8,05
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,32	€ 7,43	€ 7,74	€ 8,13	€ 8,62	€ 9,39
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,36	€ 8,50	€ 8,85	€ 9,29	€ 9,86	€ 10,74
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,41	€ 9,56	€ 9,95	€ 10,45	€ 11,09	€ 12,08
21 jaar tot AOW-leeftijd							
1	WML 23 jaar	€ 10,45	€ 10,62	€ 11,06	€ 11,61	€ 12,32	€ 13,42
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,87	€ 11,06	€ 11,49	€ 12,08	€ 12,80	€ 13,97
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,29	€ 11,49	€ 11,95	€ 12,56	€ 13,32	€ 14,52
4	€ 9,71	€ 11,75	€ 11,95	€ 12,43	€ 13,06	€ 13,84	€ 15,12
5	€ 10,30	€ 12,24	€ 12,43	€ 12,93	€ 13,62	€ 14,40	€ 15,71
6	€ 10,91	€ 12,71	€ 12,93	€ 13,44	€ 14,13	€ 14,95	€ 16,34
7	€ 11,48	€ 13,22	€ 13,69	€ 13,99	€ 14,70	€ 15,57	€ 16,99
8				€ 14,55	€ 15,29	€ 16,19	€ 17,68
9					€ 15,89	€ 16,84	€ 18,41
10						€ 17,51	€ 19,13
11							€ 19,88

B3 Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2017

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 augustus 2016 een initiële verhoging berekend van 1,25 %.

Uurlonen

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>F</u>	<u>G</u>	<u>H</u>
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,23	€ 4,30	€ 4,48	€ 4,70	€ 4,99	€ 5,44
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,29	€ 5,38	€ 5,60	€ 5,88	€ 6,24	€ 6,80
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,35	€ 6,45	€ 6,72	€ 7,06	€ 7,48	€ 8,15
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,41	€ 7,53	€ 7,84	€ 8,23	€ 8,73	€ 9,51
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,46	€ 8,60	€ 8,96	€ 9,41	€ 9,98	€ 10,87
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,52	€ 9,68	€ 10,08	€ 10,58	€ 11,22	€ 12,23
21 jaar tot AOW-leeftijd							
1	WML 23 jaar	€ 10,58	€ 10,75	€ 11,20	€ 11,76	€ 12,47	€ 13,59
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 11,01	€ 11,20	€ 11,63	€ 12,23	€ 12,96	€ 14,14
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,43	€ 11,63	€ 12,10	€ 12,72	€ 13,49	€ 14,70
4	€ 9,83	€ 11,90	€ 12,10	€ 12,59	€ 13,22	€ 14,01	€ 15,31
5	€ 10,43	€ 12,39	€ 12,59	€ 13,09	€ 13,79	€ 14,58	€ 15,91
6	€ 11,05	€ 12,87	€ 13,09	€ 13,61	€ 14,31	€ 15,14	€ 16,54
7	€ 11,62	€ 13,39	€ 13,86	€ 14,16	€ 14,88	€ 15,76	€ 17,20
8				€ 14,73	€ 15,48	€ 16,39	€ 17,90
9					€ 16,09	€ 17,05	€ 18,64
10						€ 17,73	€ 19,37
11							€ 20,13

B4 Loontabel Loongebouw B per 1 juli 2017

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2017 een initiële verhoging berekend van 1,00 %.

Uurlonen

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,28	€ 4,34	€ 4,52	€ 4,75	€ 5,04	€ 5,49
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,35	€ 5,43	€ 5,66	€ 5,94	€ 6,30	€ 6,87
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,41	€ 6,52	€ 6,79	€ 7,13	€ 7,55	€ 8,24
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,48	€ 7,60	€ 7,92	€ 8,32	€ 8,81	€ 9,61
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,55	€ 8,69	€ 9,05	€ 9,50	€ 10,07	€ 10,98
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,62	€ 9,77	€ 10,18	€ 10,69	€ 11,33	€ 12,36
21 jaar tot AOW-leeftijd							
1	WML 23 jaar	€ 10,69	€ 10,86	€ 11,31	€ 11,88	€ 12,59	€ 13,73
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 11,12	€ 11,31	€ 11,75	€ 12,35	€ 13,09	€ 14,28
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,54	€ 11,75	€ 12,22	€ 12,85	€ 13,62	€ 14,85
4	€ 9,93	€ 12,02	€ 12,22	€ 12,72	€ 13,35	€ 14,15	€ 15,46
5	€ 10,53	€ 12,51	€ 12,72	€ 13,22	€ 13,93	€ 14,73	€ 16,07
6	€ 11,16	€ 13,00	€ 13,22	€ 13,75	€ 14,45	€ 15,29	€ 16,71
7	€ 11,74	€ 13,52	€ 14,00	€ 14,30	€ 15,03	€ 15,92	€ 17,37
8				€ 14,88	€ 15,63	€ 16,55	€ 18,08
9					€ 16,25	€ 17,22	€ 18,83
10						€ 17,91	€ 19,56
11							€ 20,33

B5 Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2018

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2017 een initiële verhoging berekend van 0,50 %.

Uurlonen

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,30	€ 4,36	€ 4,55	€ 4,78	€ 5,06	€ 5,52
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,37	€ 5,46	€ 5,69	€ 5,97	€ 6,33	€ 6,90
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,44	€ 6,55	€ 6,82	€ 7,16	€ 7,59	€ 8,28
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,52	€ 7,64	€ 7,96	€ 8,36	€ 8,86	€ 9,66
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,59	€ 8,73	€ 9,10	€ 9,55	€ 10,12	€ 11,04
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,67	€ 9,82	€ 10,23	€ 10,75	€ 11,39	€ 12,42
21 jaar tot AOW-leeftijd							
1	WML 23 jaar	€ 10,74	€ 10,91	€ 11,37	€ 11,94	€ 12,65	€ 13,80
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 11,18	€ 11,37	€ 11,81	€ 12,41	€ 13,16	€ 14,35
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,60	€ 11,81	€ 12,28	€ 12,91	€ 13,69	€ 14,92
4	€ 9,98	€ 12,08	€ 12,28	€ 12,78	€ 13,42	€ 14,22	€ 15,54
5	€ 10,58	€ 12,57	€ 12,78	€ 13,29	€ 14,00	€ 14,80	€ 16,15
6	€ 11,22	€ 13,07	€ 13,29	€ 13,82	€ 14,52	€ 15,37	€ 16,79
7	€ 11,80	€ 13,59	€ 14,07	€ 14,37	€ 15,11	€ 16,00	€ 17,46
8				€ 14,95	€ 15,71	€ 16,63	€ 18,17
9					€ 16,33	€ 17,31	€ 18,92
10						€ 18,00	€ 19,66
11							€ 20,43

III. LOONGEBOUW A

De tabellen A1 t/m A5 betreffen loongebouw A. Deze tabellen zijn van toepassing voor werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005. Zie artikel 34 lid 2 sub b. Voor alle andere werknemers geldt loongebouw B, de tabellen B1 t/m B5.

A1. Loontabel Loongebouw A per 1 maart 2015

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2014 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 3,80	€ 4,04	€ 4,70	€ 5,00	€ 5,26	€ 5,52	€ 5,74	€ 5,96
16 jaar	€ 4,76	€ 5,06	€ 5,88	€ 6,26	€ 6,57	€ 6,90	€ 7,18	€ 7,45
17 jaar	€ 5,71	€ 6,07	€ 7,06	€ 7,51	€ 7,88	€ 8,27	€ 8,61	€ 8,93
18 jaar	€ 6,66	€ 7,08	€ 8,23	€ 8,76	€ 9,20	€ 9,65	€ 10,05	€ 10,42
19 jaar	€ 7,61	€ 8,09	€ 9,41	€ 10,01	€ 10,51	€ 11,03	€ 11,48	€ 11,91
20 jaar	€ 8,56	€ 9,10	€ 10,58	€ 11,26	€ 11,83	€ 12,41	€ 12,92	€ 13,40
21 jaar tot AOW-leeftijd								
1e functiejaar	€ 9,51		€ 11,76	€ 12,51	€ 13,14	€ 13,79	€ 14,35	€ 14,89
2e functiejaar	€ 9,83		€ 11,98	€ 12,69	€ 13,35	€ 13,96	€ 14,52	€ 15,07
3e functiejaar	€ 10,11	€ 10,11	€ 12,14	€ 12,87	€ 13,53	€ 14,15	€ 14,74	€ 15,26
4e functiejaar	€ 10,40	€ 10,40	€ 12,31	€ 13,06	€ 13,71	€ 14,35	€ 14,89	€ 15,45
5e functiejaar	€ 10,73	€ 10,73	€ 12,51	€ 13,22	€ 13,88	€ 14,52	€ 15,07	€ 15,63
6e functiejaar	€ 11,00	€ 11,00	€ 12,69	€ 13,43	€ 14,07	€ 14,74	€ 15,26	€ 15,82
7e functiejaar	€ 11,30	€ 11,30	€ 12,87	€ 13,62	€ 14,26	€ 14,89	€ 15,45	€ 16,00
8e functiejaar	€ 11,62	€ 11,62	€ 13,06	€ 13,79	€ 14,44	€ 15,07	€ 15,63	€ 16,19
9e functiejaar		€ 11,90						
10e functiejaar		€ 12,19						

A2 Loontabel Loongebouw A per 1 augustus 2016

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 maart 2015 een initiële verhoging berekend van 2,25%.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
21jaar tot AOW-leeftijd:								
1e functiejaar	€ 9,72		€ 12,02	€ 12,79	€ 13,44	€ 14,10	€ 14,67	€ 15,23
2e functiejaar	€ 10,05		€ 12,25	€ 12,98	€ 13,65	€ 14,27	€ 14,85	€ 15,41
3e functiejaar	€ 10,34	€ 10,34	€ 12,41	€ 13,16	€ 13,83	€ 14,47	€ 15,07	€ 15,60
4e functiejaar	€ 10,63	€ 10,63	€ 12,59	€ 13,35	€ 14,02	€ 14,67	€ 15,23	€ 15,80
5e functiejaar	€ 10,97	€ 10,97	€ 12,79	€ 13,52	€ 14,19	€ 14,85	€ 15,41	€ 15,98
6e functiejaar	€ 11,25	€ 11,25	€ 12,98	€ 13,73	€ 14,39	€ 15,07	€ 15,60	€ 16,18
7e functiejaar	€ 11,55	€ 11,55	€ 13,16	€ 13,93	€ 14,58	€ 15,23	€ 15,80	€ 16,36
8e functiejaar	€ 11,88	€ 11,88	€ 13,35	€ 14,10	€ 14,76	€ 15,41	€ 15,98	€ 16,55
9e functiejaar		€ 12,17						
10e functiejaar		€ 12,46						

A3 Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2017

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 augustus 2016 een initiële verhoging berekend van 1,25%.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
21 jaar tot AOW-leeftijd								
1e functiejaar	€ 9,84		€ 12,17	€ 12,95				
2e functiejaar	€ 10,18		€ 12,40	€ 13,14	€ 13,61	€ 14,28	€ 14,85	€ 15,42
3e functiejaar	€ 10,47	€ 10,47	€ 12,57	€ 13,32	€ 13,82	€ 14,45	€ 15,04	€ 15,60
4e functiejaar	€ 10,76	€ 10,76	€ 12,75	€ 13,52	€ 14,00	€ 14,65	€ 15,26	€ 15,80
5e functiejaar	€ 11,11	€ 11,11	€ 12,95	€ 13,69	€ 14,20	€ 14,85	€ 15,42	€ 16,00
6e functiejaar	€ 11,39	€ 11,39	€ 13,14	€ 13,90	€ 14,37	€ 15,04	€ 15,60	€ 16,18
7e functiejaar	€ 11,69	€ 11,69	€ 13,32	€ 14,10	€ 14,57	€ 15,26	€ 15,80	€ 16,38
8e functiejaar	€ 12,03	€ 12,03	€ 13,52	€ 14,28	€ 14,76	€ 15,42	€ 16,00	€ 16,56
9e functiejaar		€ 12,32			€ 14,94	€ 15,60	€ 16,18	€ 16,76
10e functiejaar		€ 12,62						

A4 Loontabel Loongebouw A per 1 juli 2017

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2017 een initiële verhoging berekend van 1,00%.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
21 jaar tot AOW-leeftijd								
1e functiejaar	€ 9,94		€ 12,29	€ 13,08	€ 13,75	€ 14,42	€ 15,00	€ 15,57
2e functiejaar	€ 10,28		€ 12,52	€ 13,27	€ 13,96	€ 14,59	€ 15,19	€ 15,76
3e functiejaar	€ 10,57	€ 10,57	€ 12,70	€ 13,45	€ 14,14	€ 14,80	€ 15,41	€ 15,96
4e functiejaar	€ 10,87	€ 10,87	€ 12,88	€ 13,66	€ 14,34	€ 15,00	€ 15,57	€ 16,16
5e functiejaar	€ 11,22	€ 11,22	€ 13,08	€ 13,83	€ 14,51	€ 15,19	€ 15,76	€ 16,34
6e functiejaar	€ 11,50	€ 11,50	€ 13,27	€ 14,04	€ 14,72	€ 15,41	€ 15,96	€ 16,54
7e functiejaar	€ 11,81	€ 11,81	€ 13,45	€ 14,24	€ 14,91	€ 15,57	€ 16,16	€ 16,73
8e functiejaar	€ 12,15	€ 12,15	€ 13,66	€ 14,42	€ 15,09	€ 15,76	€ 16,34	€ 16,93
9e functiejaar		€ 12,44						
10e functiejaar		€ 12,75						

A5 Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2018

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2017 een initiële verhoging berekend van 0,5%.

Uurlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
21 jaar tot AOW-leeftijd								
1e functiejaar	€ 9,99		€ 12,35	€ 13,15	€ 13,82	€ 14,49	€ 15,08	€ 15,65
2e functiejaar	€ 10,33		€ 12,58	€ 13,34	€ 14,03	€ 14,66	€ 15,27	€ 15,84
3e functiejaar	€ 10,62	€ 10,62	€ 12,76	€ 13,52	€ 14,21	€ 14,87	€ 15,49	€ 16,04
4e functiejaar	€ 10,92	€ 10,92	€ 12,94	€ 13,73	€ 14,41	€ 15,08	€ 15,65	€ 16,24
5e functiejaar	€ 11,28	€ 11,28	€ 13,15	€ 13,90	€ 14,58	€ 15,27	€ 15,84	€ 16,42
6e functiejaar	€ 11,56	€ 11,56	€ 13,34	€ 14,11	€ 14,79	€ 15,49	€ 16,04	€ 16,62
7e functiejaar	€ 11,87	€ 11,87	€ 13,52	€ 14,31	€ 14,98	€ 15,65	€ 16,24	€ 16,81
8e functiejaar	€ 12,21	€ 12,21	€ 13,73	€ 14,49	€ 15,17	€ 15,84	€ 16,42	€ 17,01
9e functiejaar		€ 12,50						
10e functiejaar		€ 12,81						

IV Wettelijk minimumloon

Zie de artikelen 11, 12, 13 en artikel 35 lid 3

<u>Ingangsdatum</u>	per uur (*) ⁽¹⁾	per week(*)	per maand(*)
1 januari 2015	€ 9,12	€ 346,55	€ 1.501,80
1 januari 2016	€ 9,26	€ 351,85	€ 1.524,60
1 juli 2016	€ 9,34	€ 354,75	€ 1.537,20

(*) vermeld zijn de bedragen voor een 23-jarige en ouder)

⁽¹⁾ 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 2016 bedraagt het wettelijk minimumuurloon dan € 9,34 (= € 354,75 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.

Wettelijk minimumloon per 1 januari 2017 e.v.

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

Zie voor actuele bedragen: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>

<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 V Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt, behorend bij artikel 41, 42, 49, 51 en 53.

De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. "Colland" is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Omdat BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland logo.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en voorzieningen binnen de drie clusters.

a. Pensioen

Het cluster Pensioen bestaat uit BPL, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van de pensioenregeling. De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage X.

b. Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. Dit cluster bestaat uit de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Loondoorbetaling bij ziekte;
- Re-integratie en Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij 1^{ste} en 2^e spoortrajecten vanuit de wet Poortwachter, o.a. plaatsing bij andere werkgever;
- Verzekeren van eigen risico dragen voor de WGA;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Verzuimbegeleiding en re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;
- Verzuim onder de Duim project (gratis in te zetten vanuit preventie).

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS telefoon: 071-5689199 of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zie ook: www.sazas.nl.

c. Arbeidsmarkt

Het derde cluster, Arbeidsmarkt, omvat de fondsen SUWAS II, het Overbruggingsfonds en het fonds "Colland Arbeidsmarkt" die zelfstandig functioneren.

Werkgevers en werknemers kunnen via deze fondsen subsidie ontvangen voor:

- cursussen;
- de SUWAS II regeling.

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

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij de backoffice Colland via 0900 - 040 13 28 (op werkdagen van 9.00 – 17.00 uur te bereiken, tegen lokaal tarief).

Bijlage VI Verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS), behorend bij artikel 52

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden met de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS een ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit meerdere varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingplicht 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 0,79% van zijn loon (premieniveau 2016).

Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket, 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 verzekerd loon.

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

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het Pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,99% (premieniveau 2016). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen (AVA). Ook zijn er pakketten in het kader van een WIA dekking: het WIA=pakket en de WGA-hiaatverzekering.

Verzuimbegeleiding

Aanvullend op het Basispakket biedt SAZAS in samenwerking met een onafhankelijke arbodienst deskundige hulp bij verzuimbegeleiding. Er zijn er drie pakketten samengesteld: verzuimmanagement compleet, basis en eigen regie. De pakketten zijn toegespitst op de agrarische en groene sector.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SAZAS Klantenservice, telefoon: 071-5689199) of via een mail naar info@sazas.nl. Zie voor meer informatie ook de website www.sazas.nl.

BIJLAGE VII Branche RI&E, behorend bij artikel 7 arbeidsomstandigheden en arbocatalogus

Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de glastuinbouw. De meest recente branche RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke RI&E is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.

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 Arbobesluit artikel 2, lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.

Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van Stigas of een gecertificeerde arbodienst, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1 sub a. van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

Sociale partners hechten aan goede arbeidsomstandigheden. Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een arbocatalogus opgesteld die inmiddels is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf. De arbocatalogus is gepubliceerd op de website www.agroarbo.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 CAO Glastuinbouw 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?

Het WGA-hiaat is het inkomensverlies dat kan ontstaan bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

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 restverdien capaciteit, 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.

De WGA-hiaatverzekering is een verzekering die veel wordt afgesloten. De meeste ziekte-verzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeraars hebben de verzekering in hun pakket. Met een WGA-hiaatverzekering krijgt een werknemer die arbeidsongeschikt is en zijn restcapaciteit onvoldoende weet te benutten, een aanvulling op zijn WGA uitkering.

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.

Door deze verzekering is de verzekerde werknemer gegarandeerd van een inkomen van tenminste 70% van het voor hem verzekerd jaarloon. Bij werken kan dit zelfs nog toenemen.

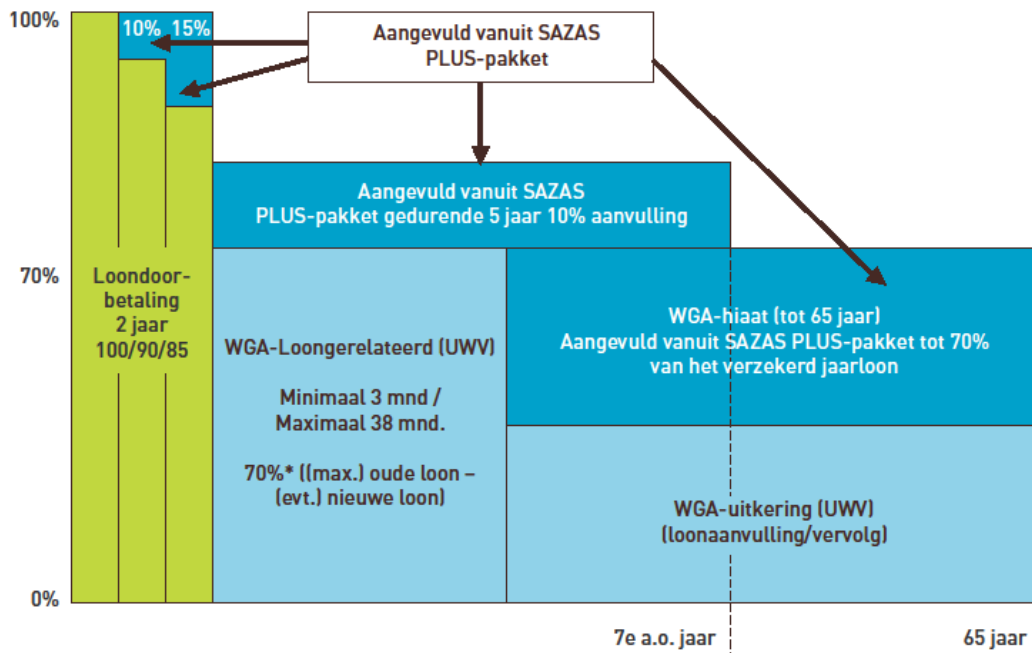
Niet bij SAZAS aangesloten

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 0,25% (2014) van het brutoloon.

Wat is de SAZAS WGA-hiaat verzekering?

Deze verzekering geeft werknemers een inkomensaanvulling als er sprake is van een WGA-hiaat. Het inkomen wordt aangevuld tot tenminste 70% van het verzekerd jaarloon (tot het maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een WGA-hiaat, door tot de 65jarige leeftijd. De uitgebreide hiaatuitkering van SAZAS voorziet in een aanvulling op de loonaanvullingsuitkering of vervolgutkering van de verzekerde werknemer in het geval deze te maken krijgt met het WGA-hiaat en er dus in inkomen op achteruit gaat.

Voorbeeld



Meer weten

Kijk op www.sazas.nl voor meer informatie over de SAZAS WGA verzekering. U vindt meer informatie over de WIA op www.uwv.nl of <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>
 U kunt ook contact opnemen met de klantenservice via 071-5689199 of stuur een email naar info@sazas.nl.

Hoewel deze informatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kunnen hier geen rechten aan worden ontleend.

Bijlage IX Reglement paritaire commissie Glastuinbouw

Artikel 1. Bevoegdheid

De paritaire commissie Glastuinbouw (hierna; de commissie) is bevoegd tot:

De commissie is bevoegd tot:

- a. het behandelen van verzoeken om toepassing van de glastuinbouw+ regeling als bedoeld in artikel 23;
- b. het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 55;
- c. het behandelen van door medezeggenschapsorganen, werkgevers- of werknemersorganisaties ingestelde beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 1 lid 3 en artikel 60;
- d. het op verzoek van werkgever en/of werknemer te adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 61;
- e. te bemiddelen in geval van geschillen over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 61;
- f. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 60.

Artikel 2 Samenstelling

De commissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisatie. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen door deskundigen. De beroepscommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter, die lid is van de commissie.

Artikel 3. Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld onder 1 a, c, d, e of f dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of paritairecommissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek
 - e. de dagtekening.
2. De verzoeker verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 4 Behandeling verzoek

1. Een verzoek wordt binnen twee weken nadat de verstrekte informatie naar het oordeel van de commissie voldoende is voor beoordeling, in behandeling genomen.
2. De commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker en diens eventuele wederpartij, uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen en/of zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
3. De leden van de commissie, de secretaris en eventuele deskundigen zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van een verzoek ter kennis zijn gekomen.
4. Een lid van de commissie dat direct betrokken is (geweest) bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming terzake.
5. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
6. Voor zover van toepassing zullen alle tussen de verzoeker en de commissie gewisselde stukken ter beschikking gesteld worden aan de wederpartij van de verzoeker en vice versa.

Artikel 5 Besluitvorming

1. De commissie besluit binnen 1 maand nadat het verzoek in behandeling is besluit dat genomen bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt geen besluit genomen.

2. De secretaris zendt binnen een week het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en diens eventuele wederpartij. Indien de commissie wegens het staken der stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. De in artikel 4 lid 1 en artikel 5 genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.
2. De kosten die partijen maken terzake van een verzoek komen voor eigen rekening.

Bijlage X Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), behorend bij artikel 49

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 21 jaar wordt.

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

Het pensioen van BPL bestaat uit:

- Ouderdomspensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de (ex)partner als de deelnemer overlijdt;
- Tijdelijk extra partnerpensioen – uitkering voor de partner
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt;

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op de persoonlijke situatie.

De pensioendatum is 67 jaar, maar het is mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan (vanaf de leeftijd van 60 jaar). Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeursituatie van de deelnemer.

Uitvoering regeling

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050 - 522 40 00 (werkgevers) en 050 – 522 30 00 (werknemers). Zie voor meer informatie ook de website: www.bplpensioen.nl.

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

Bijlage XI Suwas II, aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte, behorend bij artikel 50

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-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 2016 wederom vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats door TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde BT onder verantwoordelijkheid van Suwas-II. Voor bijzonderheden kan contact worden opgenomen met backoffice Colland tel. 0900 - 040 13 28 (op werkdagen van 9.00 - 17.00 uur te bereiken, tegen lokaal tarief).

Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

Bijlage XII Loonsom voor heffingen

De loonsom voor heffingen 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 beschouwing blijven.

Tot de loonsom voor heffingen behoren:

- alle bruto loonbestanddelen welke arbeidstijd gerelateerd zijn;
- de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.

Hier toe worden gerekend:

- 1) het feitelijk loon uit de huidige dienstbetrekking;
- 2) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag;
- 3) 13e maand;
- 4) structurele eindejaarsuitkering;
- 5) vakantietoeslag;
- 6) uitbetaalde verlof- en Adv-dagen, reis-uren (niet zijnde reiskosten);
- 7) prestatietoeslag op het uurloon;
- 8) tijdelijke toeslag werken in hogere functie;
- 9) tijdelijke toeslag vakkennis;
- 10) persoonlijke toeslagen
- 11) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding

1. De jaarlijkse heffingen verschuldigd aan het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt worden berekend over de loonsom voor heffingen 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 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Over de uitkeringen na het tijdvak van 104 weken, als bedoeld in Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, 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, is geen heffing verschuldigd.

Bijlage XIII Protocolaire afspraken

1. Inspanningen werkgeversorganisaties

Werkgeverspartijen bij deze cao verplichten zich tot het volgende.

- a. Zij dragen het belang uit van het georganiseerd zijn van werknemers.
- b. Initiatieven van de werknemerspartijen voor het totstandbrengen van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden vanuit de werkgeverspartijen ondersteund.

2. Scholing

Cao-partijen onderkennen het grote belang van vakscholing voor werkenden in de glastuinbouw. Met Kas Groeit ontwikkelden zij een nieuwe infrastructuur en het instrumentarium waarmee vakscholing en leven lang leren handen en voeten krijgt. Cao-partijen stellen uit het Colland Arbeidsmarktfonds voldoende middelen beschikbaar voor de instandhouding en doorontwikkeling van Kas Groeit.

3. Scholingsvouchers

Mede in het kader van de intersectorale arbeidsmobiliteit is het belangrijk dat een werknemer de mogelijkheid heeft om zich te blijven ontwikkelen. Voor dit doel zullen cao-partijen aan de werknemer een scholingsvoucher, een individueel ontwikkelingsbudget, ter beschikking te stellen. Het is hierbij nadrukkelijk de bedoeling dat de werknemer zelf de regie voert over zijn ontwikkelingstraject. De met de scholingsvouchers door de werknemer te volgen opleidingen hoeven niet gerelateerd zijn aan de sector glastuinbouw.

Deze afspraak wordt gedurende de looptijd van de cao in samenspraak met de Stichting Mobiliteitscentrum Glastuinbouw en de sectorcommissie Glastuinbouw nader uitgewerkt.

4. Schuldenproblematiek

Financiële zorgen hebben een grote impact op de werkvloer. In de sector glastuinbouw zet CNV Vakmensen een project op vanuit CNV Geldzorg over de omgang met schuldenproblematiek. Hiervoor dient CNV Vakmensen een op de sector aangepast projectplan in. Het doel van het project om is werkgevers te leren om schuldenproblematiek te herkennen en hier op een adequate manier op te reageren. Daarnaast zullen werknemers getraind worden om hun financiën op orde te krijgen en te houden. Alle diensten zijn gericht op het voorkomen van schulden op de werkvloer

5. Private aanvulling WW/WGA

Partijen bij de cao beogen de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren, met dien verstande dat de volledige premie voor rekening van werknemers komt.

De regeling zal nader uitgewerkt worden door de hiertoe in het kader van Colland ingestelde paritaire werkgroep en worden vastgelegd in een aparte cao, overeen te komen door partijen bij de cao Glastuinbouw en de partijen bij de cao's van de andere deelnemende Agrarische en Groene sectoren met een looptijd van 5 jaar.

6. Vereenvoudiging loongebouw

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken of het mogelijk is om het loongebouw door samenvoeging van de huidige loongebouwen A en B of afschaffen van loongebouw B. Aandachtspunt hierbij is tevens de inschaling van B-functies.

7. Gewasbescherming

Partijen continueren gezamenlijk het overleg met de inspectie SZW over het veilig gebruik van gewasbeschermingsmiddelen en de wijze waarop jeugdigen in de categorie 13, 14 en 15 jaar in hun vrije tijd en vakantie in de glastuinbouw kunnen werken. Partijen formuleren dit beleid in de Arbo Catalogus en leggen dat voor aan de Inspectie SZW.

Bijlage XIV Uitzendarbeid en inleenkrachten behorend bij artikel 55

Stichting Normering Arbeid, NEN 4400.

De brancheorganisaties in de uitzendsector (ABU, NBBU, VIA), de vakbonden (FNV, CNV) en een aantal werkgeversorganisaties (o.a. LTO) uit sectoren waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, hebben een keurmerk in het leven geroepen dat de kwaliteit van uitzendarbeid waarborgt en zo misstanden met uitzendarbeid voorkomt. De cao Glastuinbouw schrijft werkgevers, ook die zelf geen werknemers rechtstreeks in dienst hebben, voor uitsluitend gebruik te maken van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid wanneer zij gebruik maken van ter beschikking gesteld personeel (www.normeringarbeid.nl). Het keurmerk is gebaseerd op NEN 4400-1 en NEN 4400-2. Ondernemingen met het SNA-keurmerk zijn beoordeeld op hun verplichtingen uit arbeid:

1. De identificatie van de onderneming (bijvoorbeeld de juiste inschrijving bij de Kamer van Koophandel);
2. De aangifte en afdracht van verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
3. Loonbetaling niet in strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
4. Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het mogen werken in Nederland;
5. Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.
6. Negen algemene cao-elementen: het vastleggen van de gemaakte afspraken met uitzendkrachten over de functie, de arbeidsduur, de salariëring en de toepassing van regelingen rond vakantiedagen, vakantiebijslag feestdagen, kort verzuim, pensioen, sociale fondsen en brutobeloning.

Inlenersbeloning

De cao schrijft voor dat de werkgever (inlener) bij het uitzendbureau bedingt dat het uitzendbureau vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inlenersbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao. Het voorschrift is nu al onderdeel van de NBBU cao die uitsluitend geldt voor de bij de NBBU aangesloten uitzendbureaus. Vanaf 30 maart 2015 geldt de verplichting van de uitzendwerkgever om de inlenersbeloning toe te passen ook voor de bij de ABU aangesloten uitzendbureaus op grond van de Cao voor Uitzendkrachten. Zodra deze algemeen verbindend is verklaard geldt de inlenersbeloning daarmee voor alle uitzendwerkgevers op grond van de twee uitzendcao's en dus niet langer alleen op grond van de afspraak die de glastuinbouwwerkgever met zijn uitzendbureau maakt,

De door het uitzendbureau toe te passen inlenersbeloning is samengesteld uit de volgende elementen, overeenkomstig de bepalingen zoals die gelden in de inlenende onderneming:

- a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
- d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).
- f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever.

Zie de voor de inleenbeloning relevante cao artikelen(*) in de Cao Glastuinbouw.

Inleenbeloning CAO Uitzendkrachten	CAO Glastuinbouw	Opmerkingen
<p>a. Uitsluitend het geldend periodeloon in de schaal</p>	<p>Hoofdstuk 4 art. 33 t/m 35 Functiewaardering, inschaling, periodiek, jeugdlonen.</p> <p>Niet Art. 12 Studenten&scholieren en vakantiekrachten Niet Art. 13 re-integratie doelgroepen</p>	<p>Let op: Loontabellen per uur. 21 jr. = vakvolwassen. Afwijkende jeugdlonen. Zie ook bijlage .. (blz. ..) voor berekening maandloon en het wettelijk minimumloonuurloon i.v.m. de standaard of normale arbeidstijd per week van 38 uur per week (blz...)</p> <p>art. 11 CAO Glastuinbouw Piekarbeiders. Betreft een vrijstelling pensioenpremie en sectorfonds waar de uitzendwerkgever niet is bij aangesloten</p>
<p>b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;</p>	<p>Art 16. De cao kent geen arbeidsduurverkorting. De standaard of normale arbeidstijd is 38 uur. Met de individuele werknemers is 36, 40 en 42 als standaard af te spreken.</p>	<p>Beloning per week 38, 36, 40 of 42 maal het <u>uurloon</u>.</p>
<p>c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;</p>	<p>Hoofdstuk 3 art. 15 t/m 25 en art. 31 en 32 Regel: Past de glastuinbouw werkgever zelf de glastuinbouwregeling+ toe dan geldt die ook voor uitzendkrachten. Idem voor het jaarurenmodel of toepassing van regelmatig rooster.</p>	<p>Art. 34 Cao voor Uitzendkrachten.</p> <p>De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden.</p>
<p>d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;</p>	<p>Art. 35 lonen</p>	
<p>e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding</p>	<p>Art. 30 Overwerk en maaltijd</p> <p>Art. 36 Reiskosten woon-werk</p> <p>Art. 37 Bereikbaarheidsvergoeding</p>	<p>Zie ook lid art. 36 lid 3. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding voor woon-werkverkeer wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt. De werkgever brengt voor dit vervoer geen kosten bij de werknemer in rekening.</p>

<p>voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.</p>		
<p>f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever</p>	<p>Art. 34 lid 3.</p>	

NB. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling als weergegeven in de artikelen 9-A en 9-B kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao.

SNCU

Uitzendkrachten die zich tekort gedaan weten in hun beloning of andere cao-aanspraken en daarvoor geen gehoor vinden bij hun werkgever kunnen zich wenden tot hun vakbond of tot de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (www.SNCU.nl).

Bijlage XV Adressen cao-partijen

Telefoon nr.

Werkgeverspartijen

Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht

Postbus 51

2665 ZH BLEISWIJK

Klappolder 130

2665 LP BLEISWIJK

010-8008400

www.ltoglaskrachtenederland.nl

info@werkgeverslijn.nl

088-8886688

Plantum

Vossenburchkade 68

2805 PC GOUDA

0182-688668

www.plantum.nl

info@plantum.nl

Werknemerspartijen

FNV Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Varrolaan 100

3584 BW UTRECHT

Klantenservice

0900-9690

www.fnv.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Tiberdreef 4

3561 GG UTRECHT

030-7511007

www.cnvvakmensen.nl

info@cnvvakmensen.nl

Regio-adressen LTO**Telefoon nr.**

LTO-Noord (hoofdkantoor)

Postbus 240
8000 AE ZWOLLE
Zwartewaterallee 14
8031 DX ZWOLLE
www.ltonoord.nl

088-8886688

Werkgeverslijn land- en tuinbouw

Postbus 240
8000 AE ZWOLLE
Zwartewaterallee 14
8031 DX ZWOLLE
www.werkgeverslijn.nl
e-mail: info@werkgeverslijn.nl

088-8886688

ZLTO

Postbus 100
5201 AC 's HERTOGENBOSCH
Onderwijsboulevard 225
5223 DE 's HERTOGENBOSCH
ZLTO werkgeverslijn:
www.zlto.nl

073-2173333

LLTB

Postbus 960
6040 AZ ROERMOND
Wilhelminasingel 25
6041 CH ROERMOND
HAER-werkgevershelpdesk:
www.lltb.nl

0475-381777

Bijlage XVI Functiehandboek

Het functiehandboek is opgenomen in een separate bijlage.