

CAO Glastuinbouw

1 juli 2014 tot en met 1 juli 2015

© 2014 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: 9789079788262

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 Bondgenoten te Utrecht,
- CNV Vakmensen te Utrecht,

anderzijds.

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Glastuinbouw, die een looptijd heeft van 1 juli 2014 tot en met 1 juli 2015.

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 1A	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers	
Artikel 2	Definities	
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgevers- en werknemersorganisaties	
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever	
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer	
Artikel 6	Branche RI&E en Arbo-catalogus	
Hoofdstuk 2	Het dienstverband	12
Artikel 7	Indienstneming en beëindiging van het dienstverband	
Artikel 8	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	
Artikel 8A	Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten	
Artikel 9	Gelegenheidsarbeiders - dit artikel geldt tot 1-1-2015	
Artikel 9	Piekarbeiders - dit artikel geldt per 1-1-2015	
Artikel 9A	Studenten & scholieren en vakantiekrachten	
Artikel 9B	Wajong en loon - dit artikel geldt tot 1-1-2015	
Artikel 9B	Werknemers met beperkte verdien capaciteit - dit artikel geldt per 1-1-2015	
Artikel 10	Arbeid voor derden	
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur	18
A.	Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling	
Artikel 11	Basis- en uitgebreide regeling	
B.	Basisregeling	
Artikel 12	Bedrijf tijden en arbeidsduur	
Artikel 12A	Arbeid op zondag	
Artikel 12B	Arbeid op feest- en gedenkdagen	
Artikel 13	Toeslagen	
C.	Uitgebreide regeling	
Artikel 14	Medezeggenschap en overige voorwaarden	
Artikel 14A	Bedrijf tijden en arbeidsduur	
Artikel 14B	Arbeid op zondag	
Artikel 14C	Arbeid op feest- en gedenkdagen	
Artikel 15	Toeslagen	
Hoofdstuk 4	Functiewaardering en beloning	25
Artikel 16	Functieindeling	
Artikel 17	Beloning	
Artikel 18	Lonen	
Artikel 19	Brutoloonniveau en fiscale regelingen	
Hoofdstuk 5	Bijzondere vergoedingen	28
Artikel 20	Verhuiskosten	
Artikel 21	Bereikbaarheidsvergoeding	
Artikel 22	Jubileumuitkering	
Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof	30
Artikel 23	Vakantie	

Artikel 24	Vervallen	
Artikel 25	Doorbetaald bijzonder verlof	
Artikel 26	Vakonderwijs	
Artikel 27	Prepensioneringsverlof	
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 28	Ziekmelding en controlevoorschriften	
Artikel 29	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	
Artikel 29A	Verzuimbegeleiding	
Artikel 30	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever	
Artikel 31	Arbeidsgeneeskundig onderzoek	
Hoofdstuk 8	Uitkering bij Overlijden, pensioen, VUT, Seniorenregeling en SAZAS	36
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	
Artikel 33	Pensioen	
Artikel 34	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) (SUWAS-I) - dit artikel geldt tot 1-1-2015	
Artikel 34A	Regeling aanvulling uitkering oudere werkloze of volledig arbeidsongeschikte (SUWAS II)	
Artikel 34B	Seniorenregeling	
Artikel 34C	SAZAS	
Hoofdstuk 9	Overige bepalingen van sociale aard	38
Artikel 35	Cao Colland Arbeidsmarktbeleid	
Artikel 36	Vakbondsfaciliteiten	
Artikel 37	Uitzendwerk en inleenkrachten	
Artikel 37A	Onwerkbaar weer	
Artikel 38	Aanvulling bij werktijdverkorting	
Artike 38A	Huisvesting buitenlandse seizoenskrachten	
Hoofdstuk 10	Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd	40
Artikel 39	Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao	
Artikel 39A	Uitleg cao-bepalingen	
Artikel 39B	Geschillen over toepassing cao-bepalingen	
Artikel 39C	Vertrouwenspersoon ongelijke behandeling	
Artikel 39D	Inspanning cao-partijen	
Artikel 40	Ontheffing van cao-bepalingen	
Artikel 41	Tussentijdse wijzigingen	
Artikel 42	Bepalingen in strijd met deze cao	
Artikel 43	Looptijd en beëindiging van de cao	
BIJLAGEN		43
Bijlage I	Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub 10	44
Bijlage II	Duurzame inzetbaarheid, behorend bij artikel 7 lid 9	45
Bijlage III	Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16	51
Bijlage IV	Beroepsprocedure, behorend bij artikel 16 lid 1 sub f	52
Bijlage V	Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18	54
	A. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw	54
	B. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2014	55
	C. Loontabel Loongebouw B per 1 maart 2015	56
	D. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2014	57
	E. Loontabel Loongebouw A per 1 maart 2015	58

	F. Loontabel	
	Wettelijk Minimumloon	59
Bijlage VI	Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, behorend bij artikel 26, 27, 33, 34B en 35	60
Bijlage VII	Regeling inzake betaling bij ziekte (Sazas), behorend bij artikel 34C	61
Bijlage VIII	Werkgevers zorgen voor een WGA-hiaatverzekering, behorend bij artikel 34C en bijlage VII	62
Bijlage IX	80-90-90 Regeling (minder werken regeling)	64
Bijlage X	Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL), behorend bij artikel 33	65
Bijlage XI	Suwas I, vervroegde uittreding, behorend bij artikel 34	66
Bijlage XII	Suwas II, aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers	67
Bijlage XIII	Reglement geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B	68
Bijlage XIV	BTER Loon en Loonsom voor heffingen - deze bijlage geldt tot 1-1-2015	69
Bijlage XIV	Loonsom voor heffingen – deze bijlage geldt per 1-1-2015	70
Bijlage XV	Protocollaire afspraken	71
Bijlage XVI	Uitzendarbeid en inleenarbeid, behorend bij artikel 37	72
Bijlage XVII	Adressen cao-partijen	75
	Trefwoordenlijst	77

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkingsfeer

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

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon te boven gaat, zijn de hoofdstukken 3, 4 en 5 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2014 €51.414,00¹;
per 1 januari 2015 € 51.974,00.

¹ De premiegrens wordt jaarlijks herzien. Werkgevers ontvangen van de UWV desbetreffende informatie. Zie ook <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw> onder loon en loonstrookje.

Artikel 2 Definities

- 1) **werkgever:**
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- 2) **werknemer:**
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- 3) **piekarbeider:**
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.
- 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) **functievolwassen 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 k., indien de dag een ingeroosterde dag is;
c) geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- 20) **twee- of drieploegendienst:**
het verrichten van arbeid in een systeem van werktijden waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zullen de betrokken werknemers regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
- 21) **functie:**
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- 22) **trede:**
een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
- 23) **loongroep:**
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage V.
- 24) **bedrijfsleider:**
degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
- 25) **BTER-loon:**
Bedrijfstakeigenregeling-loon (vervalt per 1-1-2015 en wordt vervangen door loon voor heffingen); zie bijlage XIVA.
- 26) **uitzendkracht:**
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
- 27) **uitzendbureau:**
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detachering-bureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder 1. ter beschikking stelt van de werkgever.

Artikel 3 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.

4. Werknemers- en werkgeversorganisaties bevelen werkgevers aan om tijdelijke dienstverbanden die 9 maanden of langer duren om te zetten in dienstverbanden voor onbepaalde tijd.

Artikel 4 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.

Gedraglijn 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 arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten bij aanstelling en de tewerkstelling gelijke kansen zoveel als redelijkerwijs mogelijk is. De werkgever streeft ernaar arbeidsgehandicapte werknemers 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 39D 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 5 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 6 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 7 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 voor 2 jaar en langer is de proeftijd maximaal 2 maanden.
Voor een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar is de proeftijd maximaal 1 maand.
Per 1-1-2015 geldt: voor een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden kan geen proeftijd worden overeengekomen.
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 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.	

- 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.

Opzegging van een contract voor bepaalde tijd.

Met ingang van 1 januari 2015 geldt:

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 BW: 7:668 lid 3.

6. Is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergunning verleend door het UWV (art. 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945), dan mag de termijn van opzegging met een maand worden bekort. 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 opzegmogelijkheid 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:

- a) gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
- b) alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
- c) mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.

8. Einde bij bereiken 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.

9. Mobiliteitscentrum glastuinbouw

Cao partijen hebben in 2009 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 bijlage II en www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl.

Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (dit artikel geldt tot 1-7-2015)

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

1. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, geldt de derde en daarop volgende arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Zie ook protocollen in bijlage XV.

Artikel 8A 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, blijven de voorschriften uit Hoofdstuk 7 over arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 9 Gelegenheidsarbeiders (dit artikel geldt tot 1-1-2015)

1. Deze cao verstaat onder gelegenheidsarbeiders:
 - a. De groep scholieren en studenten zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr.36. Zie www.colland.nl.
 - b. De overige categorieën arbeiders zoals bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6, te weten huisvrouwen/- mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
 - c. De uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.(Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
2. Voor de gelegenheidsarbeiders als bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
3. Voor de uitkeringsgerechtigden als bedoeld in lid 1 sub c geldt:
 - De duur van de dienstbetrekking is ten hoogste 6 weken aaneengesloten.
 - De werkgever is met de uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking aangegaan.
 - In het kalenderjaar is aan de uitkeringsgerechtigden door het UWV niet eerder vrijstelling voor een dienstbetrekking verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage V sub F voor de desbetreffende bedragen.
5. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen een percentage van 20%.
6. Bij het afsluiten van deze cao is op grond van het besluit van de bedrijfstakfondsen voor gelegenheidsarbeiders geen premie verschuldigd aan de bedrijfstakfondsen. De gelegenheidsarbeiders kunnen geen rechten ontleen aan de bedrijfstakregelingen.

Artikel 9 Piekarbeiders (dit artikel geldt per 1-1-2015)

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 V sub F 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 9A 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 niet zijnde de gelegenheidswerkers als bedoeld in artikel 9, kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage V sub J.
3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen het percentage van 20%.

Artikel 9B WAJONG en loon (dit artikel geldt tot 1-1-2015)

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

Artikel 9B Werknemers met beperkte verdien capaciteit (dit artikel geldt per 1-1-2015)

1. Personen met een beperkte verdien capaciteit, die gerekend worden tot de re-integratie doelgroepen van de overheid, worden tenminste beloond volgens het voor geldende wettelijk minimumloon, een en ander overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen.

Artikel 10 Arbeid voor derden

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

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

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

A. Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling

Artikel 11 Basis- en uitgebreide regeling

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

- de basisregeling en
- de uitgebreide regeling.

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

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

Arbeidsduur

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

Deeltijd

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

Functies buiten het bedrijf en buiten de bedrijfstijd

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

Pauzes

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

Tropenrooster

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

Geen overwerkverplichting

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

Overwerk en maaltijd

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

B. Basisregeling

Artikel 12 Bedrijfstijden en arbeidsduur

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

Artikel 12A Arbeid op zondag

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

Artikel 12B Arbeid op feest- en gedenkdagen

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

Artikel 13 Toeslagen

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

Toeslagentabel Basisregeling

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

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

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

C. Uitgebreide regeling

Artikel 14 Medezeggenschap en overige voorwaarden

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

Artikel 14A Bedrijfstijden en arbeidsduur

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

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

Artikel 14B Arbeid op zondag

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

Artikel 14C Arbeid op feest- en gedenkdagen

- a. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats.
- b. Op deze dagen kan wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval geldt een toeslag (zie art. 15).
- c. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantiedagen op of onbetaald verlof.

Artikel 15 Toeslagen

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

Toeslagentabel Uitgebreide regeling.

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

*

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

**

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

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

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 16 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. Voor de tekst, zie het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 11182, Staatscourant 30 juni 2011, nr. 9918. In bijlage III is het referentieraster opgenomen.
- c. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal. Zie voor de loonschalen die de bruto uurlonen vermelden bijlage V.
- 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 IV voor informatie over deze procedure.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenhedswerkers, danwel piekarbeiders uit artikel 9.

Artikel 17 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 V, de loontabellen B en C.
 - b. loongebouw A voor werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en voor de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Zie Bijlage V, de loontabellen D en E.
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 18 Lonen

1. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 16 lid 1 Bijlage IV gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
 - a. per 1 januari 2014: 0,75%;
 - b. per 1 maart 2015: 1%.In de tabellen in bijlage V zijn de verhogingen in de uurlonen vermeld. De in dit artikel vermelde verhogingen gelden niet voor het loonegebouw B Schaal B treden (1 t/m 3).
2. De percentages van de jeugdlonen per 1 juli 2012 zoals vermeld in artikel 17 lid 1 sub a, zijn verwerkt in de tabellen in Bijlage V sub B en sub F.
3. Voor werknemers genoemd in artikel 16 lid 2 geldt tenminste het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub J voor gegevens over het wettelijk minimumloon.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. De werkgever dient te voldoen aan het brutoloonniveau uit deze cao. Op verzoek van de werknemer kan het brutoloon neerwaarts worden bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen. Gebeurt dit op verzoek van de werknemer dan blijft de werkgever voldoen aan zijn verplichtingen.
2. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in voor de fiscale brutering van zijn lidmaatschapsbijdrage van de werknemersorganisatie.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 20 Verhuiskosten

1. 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.

2. 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 januari 2014			
per dag	€ 4,45	€ 6,25	€ 8,98
Per 1 maart 2015			
Per dag	€ 4,50	€ 6,31	€ 9,07

3. a. De in lid 2 vermelde vergoedingen worden aangepast met de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. 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.
4. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding woon-werk wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt.
5. Verhuist een werknemer vrijwillig naar een adres dat verder van de werkplek ligt, dan blijft de oorspronkelijke woonwerkvergoeding gelden.
6. 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.

Artikel 21 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 werkdagen en 06.00 uur van de volgende werkdag.
- 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 januari 2014	€ 10,88	€ 21,76
per 1 maart 2015	€ 10,99	€ 21,98

- d. De bereikbaarheidsvergoeding wordt aangepast met de loonsverhogingen van artikel 18 lid 2 op de datum waarop de loonsverhoging ingaat. Zie de tabel.

Artikel 22 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 23 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,96% (per 1 juli 2015 wordt dit 9,77% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Ook over meeruren conform artikel 11 lid 3 sub c wordt dit percentage berekend.
Bij een voltijd dienstverband is dit 26 vakantiedagen per jaar. Per 1 juli 2015 wordt dit bij een voltijds dienstverband 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.
 - 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 3a en 3b 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 3a en 3b.
4. 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.
5. 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.
6. Gedurende looptijd van de cao geldt voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.
7. De werknemer krijgt een vakantietoeslag van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren van artikel 11 lid 3 sub c en de uitkeringen uit de Ziektewet en de Werkloosheidswet die de werknemer tijdens de dienstbetrekking ontvangt.
8. Gelegenheidswerkers (tot 1-1-2015), piekarbeiders (per 1-1-2015), studenten, scholieren en vakantiekrachten (artikel 9 en 9A) 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.

9. Op verzoek van de werknemer met deeltijd dienstverband kan de werkgever de vakantierechten over de gewerkte meeruren die binnen de bedrijfstijd vallen vergoeden tegen een percentage van 20% (zie ook art. 11 lid 3 sub c).

Artikel 24 Vervallen

Artikel 25 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 kinderen

van 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 schoonzuster

gedurende 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 26 Vakonderwijs

1. De werknemer heeft per jaar recht op maximaal 10 dagdelen doorbetaald verlof voor het volgen van cursussen die voldoen aan de cursusomschrijving van de 'cursus-groepenlijst glastuinbouw' van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (www.colland.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 Arbeidsmarktbeleid 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 Arbeidsmarktbeleid bijlage VI.

Artikel 27 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 Arbeidsmarktbeleid bijlage VI.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 28 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 29 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 7.

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 a. van dit artikel 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 29A Verzuimbegeleiding

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

Artikel 30 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de rechten uit artikel 29 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 31 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 32 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 33 Pensioen

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

Artikel 34 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) (SUWAS-I) (dit artikel geldt tot 1-1-2015)

Er is een afzonderlijke regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers (CAO SUWAS I). De cao is overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. De regeling wordt in het kader van de nieuwe pensioenwetgeving afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd. Zie bijlage XI.

Artikel 34A 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 XII.

Artikel 34B Mogelijkheid tot minder werken – (dit artikel geldt per 1 juli 2015)

De werknemer heeft de mogelijkheid om drie jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd minder te gaan werken. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. 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 Glastuinbouwbedrijven, kan gedurende drie jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd zijn arbeidstijd tot 80% verminderen.
2. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer vermindert de arbeidstijd tot 80%;
 - b. Het weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het laatst verdiende loon;
 - c. Over het loon genoemd onder lid 2 b vindt, in relatie met lid 2a, pensioenopbouw plaats;
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld over het door hem feitelijk verdiende loon;
 - e. De werknemer houdt het recht op 9,77% vakantieuren, zoals vermeld in artikel 23 lid 2;
 - f. De werkgever vermeldt in de periodieke loonopgave aan het pensioenfonds het genoemde

- onder de leden 2a en 2b;
- g. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer niet of minder werkt;
 - h. Het is de werknemer niet toegestaan om op de tijd die ontstaat als gevolg van het minder werken een overeenkomst te sluiten voor het elders verrichten van werkzaamheden, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij als zelfstandige.
3. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft geen recht op de extra vakantiedagen zoals vermeld artikel 23 lid 4a en 4b.
 4. Om deze regeling te financieren wordt bij de werkgever een premie van 0,5% over de bruto loonsom geheven. De premieheffing van 0,5% is mogelijk gemaakt doordat:
 - werknemers per 1 juli 2015 een halve vakantiedag inleveren;
 - per 1 juli 2015 de leeftijds- en diensttijdagen van werknemers worden bevroren;
 - 0,25% uit de loonruimte voor de cao-periode 2012-2014 hiervoor is ingezet.
 5. De werkgever ontvangt van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid een compensatie voor de gederfde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de minder werken regeling.

Artikel 34C 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 VII).

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 35 Cao Colland Arbeidsmarktbeleid

Er is een cao Colland Arbeidsmarktbeleid. Deze cao is overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage VI.

Artikel 36 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 willigt 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 37 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De werkgever 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 XVI 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 37A 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 38 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 38A 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 Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd

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

1. Het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, en werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, kunnen bij een commissie van cao-partijen 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. Het beroep wordt ingesteld binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk heeft meegedeeld welke cao hij in de onderneming zal toepassen.
3. De commissie beslist op het beroep binnen drie maanden.
4. Het beroep wordt schriftelijk en gemotiveerd per gewone brief of email ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.

Artikel 39A Uitleg cao-bepalingen

1. Er is een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde kunnen een verzoek indienen.
4. Het verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd per gewone brief of email ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.

Artikel 39B Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er is een commissie die bij geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak doet.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde kunnen een geschil aan de commissie voorleggen.
4. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XIII.
5. De behandeling van een geschil door de commissie sluit het beroep op de gewone rechter niet.

Artikel 39C 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 39D 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 invoeren.

Artikel 40 Ontheffing van cao bepalingen

1. De paritaire commissie glastuinbouw kan op verzoek van een werkgever ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van de cao glastuinbouw.
2. De paritaire commissie verleent de ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
3. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk per gewone brief of e-mail te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, paritaire.commissie@actor.nl. en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door de verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;en dient vergezeld te gaan van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.
5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.
7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.
8. De paritaire commissie neemt binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het ontheffingsverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van twee maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.
9. Het secretariaat van de paritaire commissie zendt zo spoedig mogelijk het schriftelijk en gemotiveerd besluit aan verzoeker.
10. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao Glastuinbouw. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

Artikel 41 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 42 Bepalingen in strijd met deze cao

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

Artikel 43 Looptijd en beëindiging van de cao

Deze cao loopt van 1 juli 2014 tot en met 1 juli 2015. 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

Duurzame inzetbaarheid behorend bij artikel 7 lid 9.

Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat de laatste jaren steeds meer aandacht krijgt van werkgevers en medewerkers en dus ook in de cao. Om te bevorderen dat mensen - ongeacht persoonlijke kenmerken - langer gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn, zijn arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden nodig die inspelen op duurzame inzetbaarheid.

Primair gaat het erom dat medewerkers zo lang mogelijk gemotiveerd, gezond en met voldoende vakmanschap inzetbaar zijn voor organisaties. Bij duurzaam inzetbaarheidsbeleid is er aandacht voor de verschillen tussen mensen en de levensfase waarin zij zich bevinden. Binnen de arbeidsrelatie onderscheiden we de volgende elementen die van invloed zijn op de inzetbaarheid van werknemers:

- arbeidsvoorwaarden: waaronder verlofregelingen, scholingsrechten, pensioen, zorgverlof, beloning en flexibiliteit hierin;
- arbeidsomstandigheden: waaronder werktijden, fysieke belasting, emotionele belasting, werk-/leefstijl en werkdruk;
- arbeidsinhoud: waaronder de inhoud van het werk, vakkennis, competenties, ontwikkeling en doorgroei;
- arbeidsverhoudingen: waaronder stijl van leidinggeven, invloed op het werk en collegialiteit.

Afhankelijk van de organisatie en medewerkers kan de invulling van bovengenoemde invalshoeken verschillen. Om de vier A's optimaal op elkaar te laten aansluiten, moeten deze in onderlinge samenhang worden bekeken. Een voorbeeld: de cao-afspraken over vrijstelling van oudere medewerkers van overwerk heeft effect op de fysieke belasting van de overige medewerkers. Omstandigheden waaronder wordt gewerkt, zullen dus veranderen.

Om de situatie werkbaar te houden, wordt een beroep gedaan op de onderlinge collegialiteit.

De huidige regelingen binnen de Glastuinbouw worden hier langs de lijn van de vier A's gepresenteerd. Hierbij wordt gekeken naar bepalingen en voorzieningen vanuit de cao.

Etalage van de vier A's, die in 4 aparte kolommen zijn opgenomen:

Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Arbeidsinhoud	Arbeidsverhoudingen
Variabiliteit in arbeidsduur (36- 42 uur per week)	Branche-RI&E	Vakonderwijs: 5 dagen betaald verlof	Basisregeling Arbeidstijden
Deeltijdarbeid	Arbocatalogus	Vakonderwijs: 5 dagen onbetaald verlof	Uitgebreide regeling Arbeidstijden
Ontziebepaling 55 jaar en ouder overwerk en	Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Horti Bedrijfsschool - Overzicht opleidingen	Project Medezeggenschap

verschuiven arbeidstijd		- Ontwikkelscan - Scholingsadviseurs	
Leeftijdsvrlof*	Gewasbeschermings- middelenonderzoek		Mobiliteitscentrum. Van werk naar werk.
Diensttijdvrlof *	Stigas: tuinbouwspecifiek		
80-90-90 regeling*	Stigas: sectorspecifiek		

*Invoering 80-90-90 regeling op 1 juli 2015, in verband hiermee afbouw regelingen leeftijds- en diensttijdvrlof

Uitwerking

- Arbeidsvoorwaarden

Artikel 11- - Variabele wekelijkse arbeidsduur en deeltijdarbeid

De werkgever en de individuele werknemer kunnen in overleg afwijken van de standaard-arbeidstijd van 38 uur en afspraken maken over een werkweek van 36, 40 of 42 uur. Ook zijn afspraken over deeltijd mogelijk. Dit geeft de werknemer, afhankelijk van zijn of haar behoeften, de mogelijkheid te sturen op een gewenst evenwicht tussen werk en privé. Hierbij kunnen overwegingen een rol spelen als zorgtaken, het inbouwen van voldoende hersteltijd of financiële overwegingen.

Artikel 12 e.v. - Arbeidstijden

De arbeidstijdenregelingen uit de cao bieden de gelegenheid om met het oog op seizoenschommelingen in het werkaanbod afspraken te maken over een afwijkende verdeling van de arbeidstijd (verschuiven van uren). Hierbij geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden tot deelname aan deze regeling.

Artikel 23 - Vakantie en vrlof

De cao kent momenteel een aantal bepalingen die leeftijd- en diensttijdgerelateerd zijn. Hierbij gaat het om:

Leeftijdsvrlof	Uren	Diensttijdvrlof	Uren
57 -59	7,6	10 jaar	7,6
60	15,2	30 jaar	15,2
61	22,8	30 jaar	22,8
62	30,4		
63	38,0		
64	45,6		

Bij samenloop van beide regelingen geldt dat een werknemer maximaal 45,6 uren extra verlof per jaar krijgt.

Voor werknemers jonger dan 18 jaar geldt dat zij op basis van een voltijds dienstverband jaarlijks vier dagen extra verlof opbouwen.

Gedurende de looptijd van de cao werken cao-partijen de gemaakte afspraken voor de nieuwe ouderenregeling uit die op 1 juli 2015 zal ingaan. Werknemers kunnen 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd één dag (of 20%) minder gaan werken tegen 90% van het loon en met behoud van de pensioenopbouw over dit loon (de 80-90-90 regeling genaamd). Werkgevers waarvan medewerkers gebruik maken van de regeling worden financieel gecompenseerd. Werknemers die aan de ouderenregeling gaan deelnemen, leveren hun opgebouwde leeftijds- en dienstverbanddagen in. Vanaf de ingangsdatum van de ouderenregeling worden de opgebouwde rechten op bestaande leeftijds- en dienstverbanddagen van alle medewerkers bevroren. Voor de “jongere” werknemers wordt een loopbaanvoucher ontwikkeld.

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 deze cursus is voor rekening werknemer.

- Arbeidsomstandigheden

Artikel 6 - Branche-RI&E en Arbo-catalogus

Er is voor de Glastuinbouw een branche-risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Daarnaast is er een arbo-catalogus voor de sector ontwikkeld. Beide instrumenten dragen actief bij aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector.

Artikel 32 - Arbeidsgeneeskundig en gewasbeschermingsmiddelenonderzoek

De werknemer mag voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgeneeskundig en/of gewasbeschermingsmiddelenonderzoek laten doen.

Arbeidsgeneeskundig onderzoek	
Tot 35 jaar	Eenmaal per vier jaar
35-44 jaar	Eenmaal per drie jaar
45-49 jaar	Eenmaal per twee jaar
Vanaf 50 jaar	Jaarlijks
Gewasbeschermingsmiddelenonderzoek	
Ongeacht leeftijd voor toepassers van middelen	Twee maal per jaar

Branche-/sectoractiviteit: Stigas

Tuinbouwspecifiek

- Door de sector is een arbo-catalogus ontwikkeld. Hierin komen aan de orde:
 - gevaarlijke stoffen (gewasbescherming, vloeibare meststoffen);
 - veiligheid (buisrailsysteem, heftruck, veilig werken met accu's, werken op hoogte op het kasdek);
 - lichamelijke belasting (duwen en trekken, repeterende handelingen, tillen en dragen);
 - overige (jongeren, ongewenst gedrag, taakrotatie en werkdruk/stress).
- Een branche-RI&E die door de bedrijven kan worden ingevuld.
- Een etalage met arbeidsvriendelijke producten, specifiek gericht op de Glastuinbouw.

Sectorbreed

- Preventief medisch onderzoek (faciliteit);
 - preventiespreekuur (vragen inzake gezond en veilig werken - gratis);
 - werkplekonderzoek (aangesloten bij Sazas > dan gratis);
 - cursussen (BHV, preventie, verzuim, werken aan morgen, werken in balans. Vergoeding via Colland);
 - vitaliteitscan bedrijven;
 - grip op verzuim en re-integratie.
- Arbeidsinhoud

Artikel 26 - Vakonderwijs

De werknemer heeft per jaar recht op maximaal tien dagdelen doorbetaald verlof voor het volgen van cursussen die voldoen aan de cursusomschrijving van de 'cursus-groepenlijst Glastuinbouw' van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.

De keuze van de te volgen cursussen gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer. Cursuskosten die niet door het fonds worden vergoed, zijn voor rekening van de werkgever.

De werknemer heeft per jaar recht op maximaal vijf dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen van de organisaties die partij zijn bij deze cao en de daaraan verbonden jongerenorganisaties. Dit geldt ook voor andere in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursussen, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid zijn erkend.

Horti Bedrijfsschool / Agro Opleidingshuis

De Horti Bedrijfsschool (www.hortibedrijfsschool.nl) is het scholingsloket voor werkgevers en werknemers in de Glastuinbouw. De Horti Bedrijfsschool maakt deel uit van het brede Land- en Tuinbouwinitiatief van het Agro Opleidingshuis. De missie van de Horti Bedrijfsscholen komt voort uit de constatering dat vergrijzing en ontgroening, in combinatie met teruglopende leerlingaantallen in het tuinbouwonderwijs, de komende jaren zullen zorgen voor tekorten aan gekwalificeerde medewerkers. Ontwikkeling van (huidig)personeel in de Glastuinbouw is daarom essentieel om te kunnen blijven concurreren en kwalitatief hoogstaande producten te leveren.

Centrale filosofie in de opzet van de Horti Bedrijfsschool vormt het thema 'Een leven lang leren'. Voornaamste activiteiten:

- vanuit dit digitale platform wordt een overzicht gegeven van de opleidingen binnen de Glastuinbouw die voorzien zijn van een kwaliteitsstandaard;
- een tweede activiteit wordt gevormd door advies en ondersteuning bij bedrijfsvraagstukken, waarbij scholing en ontwikkeling van personeel een oplossing is. Scholingsadviseurs vertalen een opleidingsvraag naar een passende oplossing in samenspraak met het bedrijf en de opleider. Zij ondersteunen ook bij het vinden en aanvragen van subsidies voor opleidingen en cursussen;
- een belangrijk hulpmiddel hierbij is de ontwikkelscan. Deze ondersteunt werknemers en leidinggevenden om de ontwikkelvraag scherp te krijgen en een geschikte cursus of scholing te vinden.
In de ontwikkelscan zijn de meest voorkomende functies uitgewerkt in competenties, waarbij een koppeling is gemaakt tussen de functiebeschrijvingen uit het functiehandboek en de kwalificatiedossiers die in het onderwijs worden gebruikt. Vervolgens worden aan de functies cursussen en opleidingen gekoppeld. Deze leertrajecten worden aangeboden door de cursus- en contractpoten van AOC's, HAS'en en door particuliere aanbieders.

• Arbeidsverhoudingen

Artikel 12 en Artikel 14 - Basisregeling Arbeidstijden en uitgebreide regeling

De basisregeling Arbeidstijden biedt de gelegenheid om afspraken te maken over een afwijkende verdeling van de arbeidstijd (verschuiven van uren). Voorwaarde is dat een meerderheid van de werknemers hiermee instemt.

In de uitgebreide regeling worden de mogelijkheden voor het verschuiven van de arbeidstijden verruimd. De uitgebreide regeling (of onderdelen ervan) is van toepassing als de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan. Indien er geen medezeggenschapsorgaan is, moet de werkgever overeenstemming bereiken met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar. De regeling (of onderdelen ervan) kan met de individuele werknemer worden overeengekomen in ondernemingen met minder dan tien werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is.

Project Medezeggenschap

De partijen bij de CAO Glastuinbouw hebben afspraken gemaakt over het onderzoeken en bevorderen van medezeggenschap. Dit houdt in dat ondernemers gedurende 2013 en 2014 gebruik kunnen maken van kosteloze dienstverlening om de interne communicatie binnen bedrijven te optimaliseren.

In de praktijk blijkt dat het voeren van gestructureerd overleg bijdraagt aan een goede bedrijfsvoering, met belangrijke voordelen voor zowel de werkgever, als de werknemer. Het doel van dit project is om de interne communicatie met de medewerkers nog beter passend te maken bij de bedrijfsvoering, mogelijk uitmondend in een vorm van medezeggenschap (bijvoorbeeld een Personeelsvertegenwoordiging of Ondernemingsraad). Veel voorkomende certificerende instanties hebben dit ook verwoord in hun sociale paragraaf.

De veranderingen op allerlei terreinen wisselen elkaar steeds sneller af. Om de concurrentie het hoofd te bieden, is steeds meer creativiteit nodig. Dit vraagt veel van ondernemers, maar ook van medewerkers. Veel innovatieve elementen worden bijna als vanzelfsprekend ingevoerd in werkprocessen. Onderwerpen van sociale aard worden nog veel op individuele basis besproken.

Door deze zaken collectief bespreekbaar te maken, resulteert dit in motivatie, daadkracht en draagvlak.

Mobiliteitscentrum Glastuinbouw

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, capaciteit en vakmanschap voor de sector behouden blijft.

Het mobiliteitscentrum biedt haar diensten aan aan medewerkers uit de branche:

- die recent werkloos zijn geworden door faillissement of reorganisatie;
- van wie het contract voor bepaalde tijd niet wordt verlengd;
- die boventallig zijn en waarvoor (op termijn) ontslag dreigt.

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

Het mobiliteitscentrum is van en voor de sector glastuinbouw. De medewerkers van het centrum combineren een uitgebreide ervaring op het gebied van werkbemiddeling met ruime kennis van de glastuinbouwsector. Omdat zij voor werkgevers als werknemers werken, is een goede en snelle 'match' mogelijk.

Het Mobiliteitscentrum is ondergebracht in een stichting. Het bestuur wordt gevormd door vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

Zie voor actuele informatie: www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl.

Telefonisch contact: 0800-22 33 880) op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur.

Bijlage III Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16

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 XVII

Beroepscommissie functiewaardering

Per adres Actor

Stationsweg 1

3445 AA Woerden

088 – 32 92 030

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

Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Glastuinbouw

Deel I E. Procedure van bezwaar en beroep

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

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

Bezwaarfase

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

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

Beroepsfase

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie.² Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers. De Centrale Beroepscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden zijn benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de cao Glastuinbouw.

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

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

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

² Het adres van de Centrale Beroepscommissie functiewaardering is:

Beroepscommissie Functiewaardering
Per adres Actor
Stationsweg 1
3445 AA Woerden
088 – 32 92 030

- een schriftelijke motivering van de werknemer, waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

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

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

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

Wanneer de betreffende werknemer zich niet in deze reden kan vinden en lid is van een vakorganisatie, kan hij zich nog wenden tot de bestuurder van deze organisatie. Die zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie en de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundigen het beroep in behandeling nemen geldt hun uitspraak, indien unaniem, als bindend.

Als de werknemer geen lid is van een vakorganisatie die bij de cao betrokken is, dient hij zich met zijn beroep te wenden tot de Beroepscommissie functiewaardering. In dat geval wordt het beroep afgehandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundige het beroep in behandeling neemt, geldt de uitspraak als bindend.

Bijlage V

Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18

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

A. Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw

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

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

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

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

LOONGEBOUW B

In de tabellen B en C staan de tabellen voor loongebouw B. Die gelden bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 17 lid 2 sub B.

B Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2014

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2013 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

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	€ 4,05	€ 4,12	€ 4,28	€ 4,50	€ 4,77	€ 5,20
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,06	€ 5,15	€ 5,36	€ 5,62	€ 5,97	€ 6,50
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,07	€ 6,17	€ 6,43	€ 6,74	€ 7,16	€ 7,79
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,08	€ 7,20	€ 7,50	€ 7,87	€ 8,35	€ 9,09
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,10	€ 8,23	€ 8,57	€ 8,99	€ 9,54	€ 10,39
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,11	€ 9,26	€ 9,64	€ 10,12	€ 10,74	€ 11,69
21 t/m 64 jaar							
1	WML 23 jaar	€ 10,12	€ 10,29	€ 10,71	€ 11,24	€ 11,93	€ 12,99
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,52	€ 10,71	€ 11,13	€ 11,69	€ 12,40	€ 13,52
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,93	€ 11,13	€ 11,57	€ 12,16	€ 12,90	€ 14,06
4	€ 9,41	€ 11,38	€ 11,57	€ 12,04	€ 12,64	€ 13,41	€ 14,64
5	€ 9,97	€ 11,85	€ 12,04	€ 12,52	€ 13,19	€ 13,94	€ 15,21
6	€ 10,56	€ 12,31	€ 12,52	€ 13,01	€ 13,68	€ 14,48	€ 15,82
7	€ 11,12	€ 12,80	€ 13,26	€ 13,54	€ 14,24	€ 15,08	€ 16,46
8				€ 14,09	€ 14,80	€ 15,67	€ 17,12
9					€ 15,39	€ 16,31	€ 17,82
10						€ 16,95	€ 18,52
11							€ 19,25

C. 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 vaste en losse werknemers

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 t/m 64 jaar							
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

LOONGEBOUW A

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

D. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2014

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2013 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,77	€ 4,00	€ 4,66	€ 4,96	€ 5,20	€ 5,46	€ 5,68	€ 5,90
16 jaar	€ 4,71	€ 5,01	€ 5,82	€ 6,20	€ 6,51	€ 6,83	€ 7,11	€ 7,37
17 jaar	€ 5,65	€ 6,01	€ 6,98	€ 7,43	€ 7,81	€ 8,19	€ 8,53	€ 8,84
18 jaar	€ 6,59	€ 7,01	€ 8,15	€ 8,67	€ 9,11	€ 9,56	€ 9,95	€ 10,32
19 jaar	€ 7,54	€ 8,01	€ 9,31	€ 9,91	€ 10,41	€ 10,92	€ 11,37	€ 11,79
20jaar	€ 8,48	€ 9,01	€ 10,48	€ 11,15	€ 11,71	€ 12,29	€ 12,79	€ 13,27
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,42		€ 11,64	€ 12,39	€ 13,01	€ 13,65	€ 14,21	€ 14,74
2e functiejaar	€ 9,73		€ 11,86	€ 12,56	€ 13,22	€ 13,82	€ 14,38	€ 14,92
3e functiejaar	€ 10,01	€ 10,01	€ 12,02	€ 12,74	€ 13,40	€ 14,01	€ 14,59	€ 15,11
4e functiejaar	€ 10,30	€ 10,30	€ 12,19	€ 12,93	€ 13,57	€ 14,21	€ 14,74	€ 15,30
5e functiejaar	€ 10,62	€ 10,62	€ 12,39	€ 13,09	€ 13,74	€ 14,38	€ 14,92	€ 15,48
6e functiejaar	€ 10,89	€ 10,89	€ 12,56	€ 13,30	€ 13,93	€ 14,59	€ 15,11	€ 15,66
7e functiejaar	€ 11,19	€ 11,19	€ 12,74	€ 13,49	€ 14,12	€ 14,74	€ 15,30	€ 15,84
8e functiejaar	€ 11,50	€ 11,50	€ 12,93	€ 13,65	€ 14,30	€ 14,92	€ 15,48	€ 16,03
9e functiejaar		€ 11,78						
10e functiejaar		€ 12,07						

E. 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%.

<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
20jaar	€ 8,56	€ 9,10	€ 10,58	€ 11,26	€ 11,83	€ 12,41	€ 12,92	€ 13,40
21 t/m 64 jaar:								
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						

F. Wettelijk minimumloon

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

Gegevens per 1 juli 2014 en 1 januari 2015

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per uur (*)	per week	per maand
1 juli 2014	€ 9,08	€ 345,05	€ 1.495,20
1 januari 2015	€ 9,12	€ 346,55	€ 1.501,80

(*) 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 2014 bedraagt het wettelijk minimumuurloon dan € 9,08 (= € 345,05 gedeeld door 38).

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

Gegevens per 1 januari 2015 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 VI Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, behorend bij artikel 26, 27, 33, 34B en 35

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

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

Pensioen

Het cluster Pensioen bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

Pensioenregeling;

VUT-regeling (SUWAS I);

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage X en SUWAS I in bijlage XII

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 1ste en 2e spoortrajecten vanuit de wet Poortwachter, o.a. plaatsing bij anderewerkgever;

Aanvulling op de WAO en WIA;

Verzekeren van eigen risico dragen voor de WGA

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

Arbeidsmarktbeleid

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

Werkgevers en werknemers kunnen via deze fondsen subsidie ontvangen voor:

- cursussen;

- de overbruggingsregeling (loondoorbetaling tijdens onwerkbaar weer) en;

- de SUWAS II regeling (VUT);

Actuele informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.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 VII Regeling inzake betaling bij ziekte (Sazas), behorend bij artikel 34C

Verzuim verzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS).

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden met de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS Ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit vijf varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingsplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren.

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,75% van zijn loon (premieniveau 2014). Voor 2015 bedraagt de premie 0,79%.

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 conform 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-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 67 jarige 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 0,95% (premieniveau 2014), voor 2015 geldt een premie van 0,99%. Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen. Ook zijn er pakketten in het kader van een WIA dekking: Plus WIA los en Plus WIA 67.

Verzuimbegeleiding

Aanvullend op het Basispakket biedt SAZAS in samenwerking met een onafhankelijke 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 ServiceDesk, telefoon: 071-5689199) of via een mail naar info@sazas.nl. Zie voor meer informatie ook de website www.sazas.nl.

Bijlage VIII Werkgevers zorgen voor een WGA-hiaatverzekering, behorend bij artikel 34C en Bijlage VII

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 restverdiencapaciteit, oftewel de mogelijkheid om arbeid te verrichten. Lukt dit niet, bijvoorbeeld doordat hij werkloos wordt, dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering. Deze uitkering is gebaseerd op een percentage van het minimumloon en is veel lager dan de WIA-uitkering. Dat scheelt soms wel honderden euro's per maand. Deze terugval in inkomen heet het WGA-hiaat.

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.

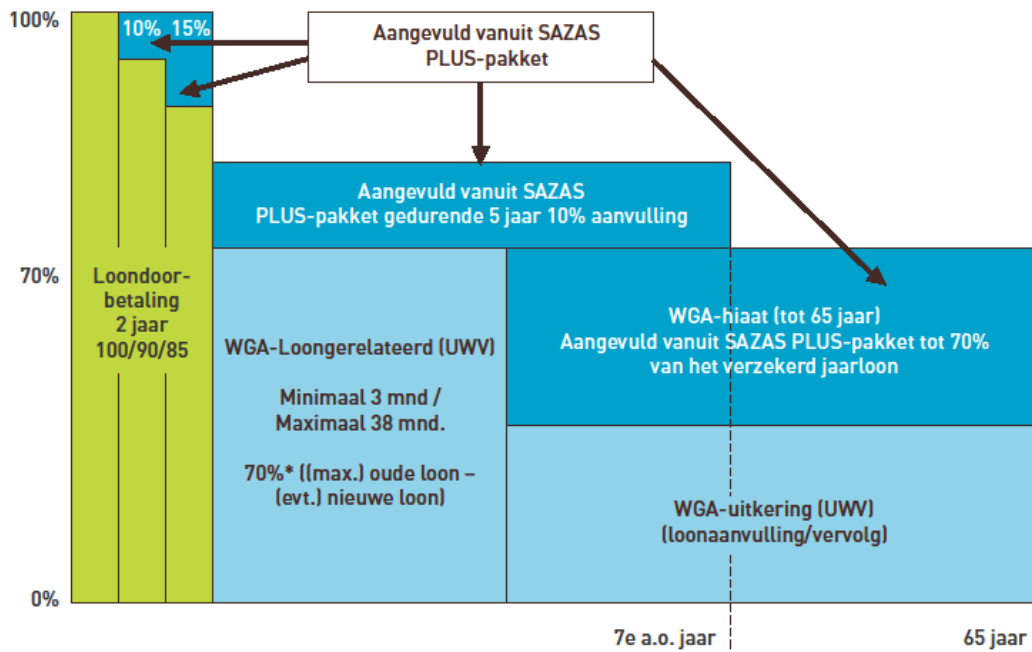
Niet bij SAZAS aangesloten

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 vervolguikering 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

80-90-90 Regeling minder werken

Per 1 juli 2015 wordt een 80-90-90-regeling ingevoerd.

De 80-90-90-regeling is bedoeld als bijdrage aan de mogelijkheid om oudere werknemers op een iets rustiger manier te kunnen laten werken tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. De kern van de regeling bestaat uit de werknemer de gelegenheid te bieden drie jaar voorafgaande aan zijn AOW-leeftijd minder te gaan werken. Hij levert daarvoor iets van zijn inkomen in.

Bij gebruik van de regeling bouwt de werknemer over zijn laatsteverdiende loon tenminste 90% pensioen op.

De werkgever wordt gecompenseerd via een bijdrage van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarkt.

De regeling wordt gedurende deze cao-periode nader uitgewerkt in de cao Colland.

Bijlage X Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), behorend bij artikel 33

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 partner als de deelnemer overlijdt;
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt;
- Anw-hiaat pensioen – een aanvulling op de Anw-uitkering.

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 voorkeurssituatie van de deelnemer.

Uitvoering regeling

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050 - 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 I, vervroegde uittreding, behorend bij artikel 34 (geldt tot 1-1-2015)

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

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

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

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

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

Werknemers die nog bijverdiensten hebben, naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. De werknemer mag naast de VUT-uitkering een nieuw dienstverband aangaan. De inkomsten uit deze arbeid en uitkering tezamen mogen niet meer bedragen dan 125% van het loon.

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

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met TKP te Groningen, de administrateur van SUWAS I. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center, telefoonnummers:

Werkgevers: 050-522 50 58
E-mail: suwaswerkgever@collandfondsen.nl

Werknemers: 050-522 50 33
E-mail: suwas@collandfondsen.nl
Zie ook www.bplpensioen.nl

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

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

Oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor een uitkering van Suwas-I inzake vervroegde uittreding (VUT). Via Suwas II (Stichting Uitvoering WW-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 geboortejaar:

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

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2014 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 XIII Reglement geschillen toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B

Samenstelling en bevoegdheid.

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Glastuinbouw afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie.

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

Uitspraak.

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

Bijlage XIV BTER Loon, behorend bij artikel 2 lid 25 (deze bijlage geldt tot 1-1-2015)

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

Bijlage XIV Loonsom voor heffingen, behorend bij artikel 2 lid 25 (geldt per 1-1-2015)

Een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, voorheen het BTER-loon. Hiertoe worden alleen de componenten gerekend die arbeidstijd gerelateerd zijn.

Tot het loon behoren:

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

Hiertoe 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

Bijlage XV 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 de Horti Bedrijfsschool 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 de Horti Bedrijfsschool. Cao partijen spreken af om tijdens de looptijd van de cao een campagne te houden onder werknemers in de glastuinbouw waarmee het belang van vakscholing en het leven lang leren onder de aandacht wordt gebracht samen met de faciliteiten die de cao glastuinbouw hiervoor biedt.

3. Arbeidsduur en uitgebreide regeling

Werkgevers bezien de redactie van hoofdstuk 3 Arbeidsduur van de cao en in het bijzonder die van de uitgebreide regeling (art. 14 e.v.). Doel is primair de leesbaarheid te verbeteren waarmee de juiste toepassing van de regelingen kan worden bevorderd. Werkgevers betrekken daarbij ook hun wens om te komen tot een regeling die tegemoet komt aan de trend dat de bedrijfstijd zich op meer bedrijven feitelijk over 7 dagen in de week uitstrekt. Werkgevers betrekken werknemers in de aanloop naar de volgende cao bij hun bevindingen met oog op de aanpassingen van de regeling.

4. Ketenbepaling

Cao-partijen werken gedurende de looptijd van de cao voorstellen (in combinatie) uit over de nieuwe ketenbepaling (art. 668a lid. 5 Bk.7 BW) en over de reparatie van de inkorting van de wettelijke duur van de WW van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden middels regelingen bij cao.

5. Loopbaan coach

Cao partijen hebben afgesproken dat de werknemer meer eigen ruimte om zich zelf te oriënteren op zijn loopbaan. Voor dit doel worden vouchers beschikbaar gesteld, waarmee de werknemer zich kan laten bijstaan door een onafhankelijk loopbaancoach voor een volgende stap in hun loopbaan in of buiten de sector. Deze afspraak wordt gedurende de looptijd van deze cao nader uitgewerkt.

6. 80-90-90 minder werken regeling

Ter financiering van deze regeling wordt bij de werkgever een premie van 0,5% over de bruto loonsom geheven. De premieheffing van 0,5% is mogelijk gemaakt doordat:

- werknemers per 1 juli 2015 een halve vakantiedag inleveren;
- per 1 juli 2015 de leeftijds- en diensttijddagen van werknemers worden bevroren;
- 0,25% uit de loonruimte voor de cao-periode 2012-2014 hiervoor is ingezet.

Bij beëindiging van de regeling zullen cao partijen in overleg treden teneinde de ingezette middelen voor de 80/90/90 regeling her te bestemmen.

Bijlage XVI Uitzendarbeid en inleenkrachten behorend bij artikel 37

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 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, pensiekosten, 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. 16 t/m 19 Functiewaardering, inschaling, periodiek, jeugdlonen.</p> <p>Niet Art. 9A Studenten&scholieren en vakantiekrachten Niet Art. 9B 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. 9 CAO Glastuinbouw Gelegenheidsarbeiders/Piekarbeiders. Betreft een vrijstelling pensioenpremie en sectorfonds waar de uitzendwerkgever niet is bij aangesloten</p>
<p>b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortening per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;</p>	<p>Art 11. De cao kent geen arbeidsduurverkortening. 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. 11 t/m 13 en 14 en 15 Regel: Past de glastuinbouw werkgever zelf de basisregeling toe dan geldt die ook voor uitzendkrachten. Idem voor de uitgebreide regeling.</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. 18 lonen</p>	
<p>e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of</p>	<p>Art. 11 lid 8 Overwerk en maaltijd</p> <p>Art. 20 Reiskosten woon-werk</p> <p>Art. 21 Bereikbaarheidsvergoeding</p>	<p>Zie ook lid art. 20 lid 4. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding voor woon-werkverkeer wanneer de werknemer voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt.</p>

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.		
f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever	Art. 17 lid 3.	

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 XVII 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

e-mail: info@werkgeverslijn.nl

088-8886688

Plantum

Vossenburchkade 68

2805 PC GOUDA

0182-688668

www.plantum.nl

info@plantum.nl

Werknemerspartijen

FNV Bondgenoten

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Varrolaan 100

3584 BW UTRECHT

Klantenservice

0900-9690

www.fnvbondgenoten.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Tiberdreef 4

3561 GG UTRECHT

030-7511007

www.cnvvakmensen.nl

e-mail: info@cnvvakmensen.nl

Regio-adressen LTO**Telefoon nr.**

LTO-Noord (hoofdkantoor)

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

073-2173000

088-8886688

LLTB

Postbus 960
6040 AZ ROERMOND
Wilhelminasingel 25
6041 CH ROERMOND
HAER-werkgevershelpdesk:
www.lltb.nl
e-mail: info@werkgeverslijn.nl

0475-381777

088-8886688

Trefwoordenregister

A

Aanstelling	Artikel 7
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Sazas)	Artikel 29 en Bijlage VII
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage XII
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage XII
Adoptie en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub b
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XVII
Afstandsvergoeding	Artikel 20
Arbeid	
op zondag	Artikel 12A of 14B
op feest- en gedenkdagen	Artikel 12B en 14C
voor derden	Artikel 10
en toeslagen	Artikel 13 en 15
Arbeidsduur	
Basisregeling	Artikel 11 en 12
Uitgebreide regeling	Artikel 11 en 14A
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 31
Arbeidsongeschiktheid	
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 29 en Bijlage VII
Schadevergoeding	Artikel 5 lid 5 en 29 lid 6
verhaalsrecht	Artikel 29 lid 8
Vervallen betalingsverplichting werkgever	Artikel 30
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7
Bijzondere bepaling Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Artikel 8
Arbeidstijd	
Definitie	Artikel 2 lid 19
Basisregeling	Artikel 12
Uitgebreide regeling	Artikel 14A
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 31
Arbo-catalogus	Artikel 6
B	
Basisregeling	Artikel 11 t/m 13
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 4 lid 3
Bedrijfsgezondheidszorg	Artikel 31
Bedrijfsleider	Artikel 2 lid 24, 1A lid 2 en 21 lid 1
Bedrijfspensioenfonds	Artikel 33 en Bijlage X
Bedrijfstijden	
Basisregeling	Artikel 12
Uitgebreide regeling	Artikel 14A
Begrafenis en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Beloning	Artikel 17
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 21
Beschermingsmiddelen, Kleding, schoeisel en overige	Artikel 4 lid 9
Bestrijdingsmiddelen	
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 31
Bekendheid	Artikel 4 lid 8
Bevalling echtgenote en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c
Bijzonder verlof met doorbetaling	Artikel 25

BPL	Artikel 33 en Bijlage X
Branche RI&E	Artikel 6
BTER-loon	Artikel 2 lid 25 en Bijlage XIV
C	
Calamiteitenverlof	Artikel 25 lid 3
Colland Arbeidsmarktbeleid	Artikel 26, 27, 35 en Bijlage II en VI
Commissies	Artikel 39 en 39A
Uitleg	Artikel 39A
Toepassing CAO	Artikel 39B
CAO geschillen	Artikel 39B en 39C
CNV Vakmensen	Bijlage XVI
D	
Deeltijd	
Arbeidsduur	Artikel 11 lid 3
Uitgebreide regeling	Artikel 14A lid 2 sub c
Vakantierechten	Artikel 23 lid 2
Definities	Artikel 2
Diensttijd	Artikel 17 lid 3
Dienstverband	
Beëindiging	Artikel 7
Bepaalde tijd	Artikel 7 en 8
Indienstneming	Artikel 7
Onbepaalde tijd	Artikel 7
Dispensatie	Artikel 40
Duurzame inzetbaarheid	Bijlage II
E	
Educatief verlof	Artikel 26 lid 2
F	
Feest- en gedenkdagen,	
Definitie	Artikel 2 lid 12
Basisregeling en toeslagen	Artikel 12B en 14
Uitgebreide regeling en toeslagen	Artikel 14C en 15
FNV Bondgenoten	Bijlage XVII
Functie	
Beroepscommissie	Artikel 16 & Bijlage III en IV
Indeling	Artikel 16
Trede	Artikel 2 lid 22
Referentiefunctieraster	Artikel 16 en Bijlage III
Waardering	Artikel 16
Fusie	Artikel 4
G	
Gedenkdagen: zie feestdagen	
Gelegenheidswerk	Artikel 9
Geschillenprocedure via rechter	Artikel 39C
Geschillen over toepassing cao-bepalingen	Artikel 39B
Reglement	Bijlage XIII
Gewasbeschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 8 en 31 lid 2
Glastuinbouw	Artikel 1
H	
Heffingen	Bijlage XIV

Huisvesting	Artikel 38A
Huwelijk en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c en d
Huwelijksjubileum en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub e
I	
Inschaling	Artikel 17
Inlenersbeloning	Bijlage XVI
J	
Jeugdige werknemers	
Definitie	Artikel 2 lid 9
Lonen	Artikel 17 en Bijlage V
Jubileumuitkering	Artikel 22
K	
Kleding en schoeisel en overige beschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 9
L	
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland	Bijlage XVII
Lonen	Artikel 18 en Bijlage V
Brutoloonniveau en fiscale regelingen	Artikel 19
Loongebouw A, oude loongebouw	Artikel 17 lid 2 sub a en Bijlage V, tabellen F t/m I
Loongebouw B, indiensttreding na 1 juli 2005	Artikel 17 lid 2 sub b en Bijlage V, tabellen B t/m E
Loongroep	Artikel 2 lid 23
Tabellen	Bijlage V
Loonbetaling	
Tijdstip	Artikel 17 lid 4
Loondispensatie	Artikel 9B lid 2
Loondoorbetalingsverplichting	
Bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 29 en Bijlage VII
Loonsom voor heffingen	Bijlage XIV
Loonspecificatie	Artikel 17 lid 5
Loonsverhoging	Artikel 18
Looptijd CAO	Artikel 43
LTO Noord Glaskracht	Bijlage XVII
M	
Maaltijd	Artikel 11 lid 8
Maandloon	Artikel 2 lid 17
Medezeggenschap	Artikel 2 lid 10i, 14 en Bijlage I
Medische verzorging en kort verzuim	Artikel 25 lid i
Meerjarenprotocol	Bijlage XV
Minimumloon	Artikel 18 lid 2 en Bijlage V
Mobiliteitscentrum	Artikel 7 lid 9 en Bijlage II
N	
NEN norm	Artikel 37 en Bijlage XVI
O	
Ondernemingsraad	Artikel 2 lid 10, 14 en Bijlage I
Ondertrouw en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Ongewenste intimiteiten	Artikel 4 lid 7 Artikel 39D
Onwerkbaar weer	Artikel 37A
Opzegging	

Overeenkomst voor bepaalde tijd	Artikel 7 lid 5
Overeenkomst voor onbepaalde tijd	Artikel 7 lid 4 en 5
Moment van	Artikel 7 lid 4 en 5
Oudere werknemer	
Aanvulling WAO-uitkering	Bijlage XII
Extra vakantiedagen	Artikel 23 lid 4 en 5
Geen overwerkverplichting	Artikel 11 lid 7
Overwerk	
Basisregeling en Toeslagen	Artikel 13
Uitgebreide regeling en Toeslagen	Artikel 15
Uren	Artikel 13 en 14
Maaltijd	Artikel 11 lid 8
Overlijden	
Familielid en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub a en f
Uitkering	Artikel 32
P	
Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 25 lid 3
Paritaire commissie	Artikel 39, 39A, 39E en 40
Partijen bij de CAO	Bijlage XVII
Pauze	Artikel 11 lid 5
Pensioen	Artikel 33 en Bijlage X
Piekarbeider	Artikel 2 lid 3 en artikel 9
Plantum	Bijlage XVII
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Artikel 4 lid 9
Ploegendienst	Artikel 2 lid 20 en 14A lid 8
Prepensioneringsverlof	Artikel 27
Proefplaatsing in hogere functie	Artikel 17 lid 3 sub h
Promotie	Artikel 17 lid 3
Protocollaire afspraken,	
Inspanningen werkgeversorganisaties	Bijlage XV lid 1
Scholing	Bijlage XV lid 2
Arbeidsduur en uitgebreide regeling	Bijlage XV lid 3
Ketenbepaling	Bijlage XV lid 4
Loopbaan coach	Bijlage XV lid 5
R	
Reglement geschillen toepassing cao-bepalingen	Bijlage XIII
Re-integratie arbeidsgehandicapten	Artikel 29
Regeling minder werken	Bijlage IX
Regresrecht	Artikel 29
Reorganisatie	Artikel 4
Reiskostenvergoeding	Artikel 20
Referentiefunctieraster	Bijlage IV
Rentehobbel	Artikel 30A en Bijlage IX
S	
Samenwonen	Artikel 25 lid 2
Sazas	Artikel 34C Bijlage VII en VIII
Scholieren	Artikel 9A
Scholing,	
Verlof	Artikel 26 en Bijlage VI
Seizoenskrachten, jaarlijks terugkerende	Artikel 8A
Seniorenregeling	Artikel 34B
Sociaal beleid	Artikel 4
Sociaal fonds	Artikel 35

Stichting naleving cao voor uitzendkrachten(SNCU)	Bijlage XVI
Stichting Normering Arbeid	Bijlage XVI
Stigas	Artikel 6 lid 1 en Bijlage XV
Studenten	Artikel 9A
Suwas I	Artikel 34 en Bijlage XI
Suwas II	Artikel 34A en Bijlage XII
Syntrus Achmea	Bijlage XI en XII
T	
TKP	Bijlage X
Toeslagen	Artikel 14
Trede	Artikel 2 lid 22
Tropenrooster	Artikel 11 lid 6
U	
Uitgebreide regeling	Artikel 11, 14 t/m 15
Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen	Artikel 7 lid 6 & 7, Artikel 9B en 29 lid 7
Uitzendbureaus	Artikel 2 lid 27 , 37 en Bijlage XVI
Uitzendkracht	artikel 2 lid 26
Uurloon	Artikel 2 lid 15
UWV, zie Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen	
V	
Vakantiedagen werknemers	Artikel 23
Aaneengesloten periode	Artikel 23 lid 8
Extra dagen door diensttijd	Artikel 23 lid 5
Extra dagen door leeftijd	Artikel 23 lid 4
Vaststellen vakantiedagen	Artikel 23 lid 7 en 8
Vakantietoeslag werknemers,	Artikel 23 lid 11
Vakantierechten werknemers en	
Deeltijd	Artikel 23 lid 2 en 14
Einde dienstverband	Artikel 23 lid 9
Onbetaald verlof	Artikel 25 lid 2, 26 lid 2,27 en 36 lid 3
Onderwijs	Artikel 26
Verjaring	Artikel 23 lid 9
Vakantiewerkers	Artikel 9A
Vakbond	
Adressen	Bijlage XVII
Bezoek vergadering	Artikel 36 lid 6
Contactpersoon	Artikel 36 lid 2
Vakbondsfaciliteiten	Artikel 36
Lidmaatschap	Artikel 36 lid 7 en lid 8, 19 lid 2
Vakbondsfaciliteiten, inspanningen werkgeversorganisaties	Artikel 36 en Bijlage XV
Vakonderwijs	Artikel 26
Verhuizing	Artikel 20 lid 1
Verhuizing en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub g
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 20 lid 6
Verplichtingen	
Werkgever	Artikel 4
Werknemer	Artikel 5
Vertrouwenspersoon	Artikel 4 lid 7 en 39D
Vervroegde uittreding	Artikel 34 en Bijlage XI
Verzuimbegeleiding	Artikel 29a
Vitaliteitsbeleid	Bijlage XV
Volwassen werknemers	

Definitie	Artikel 2 lid 8
W	
WGA-hiaatverzekering	Artikel 29 lid 13 en Bijlage VIII
WAJONG en loon	Artikel 9B
WAO-uitkering, Aanvulling op de Oudere werknemer	Bijlage XII
Weekeindvergoeding	Artikel 13
Weekeindwerk	Artikel 13 en 14
Weersomstandigheden	Artikel 37A
Werkgevers	
Definitie	Artikel 2 lid 1
Verplichtingen	Artikel 4
Werkgeversorganisaties, Cao-partijen Inspanningen	Bijlage XVII Bijlage XV
Werkings sfeer	Artikel 1
Beperkte toepassing	Artikel 1A
Werknemers,	
Definitie	Artikel 2 lid 2
Beperkte verdien capaciteit	Artikel 9B
Verplichtingen	Artikel 5
Werknemersorganisaties Cao-partijen	Bijlage XVI
Werk tijdverkorting	Artikel 38
Wet BeZaVa	Artikel 7 lid 7a
Wettelijke verplichting en kort verzuim	Artikel 25
WGA-hiaatverzekering	Artikel 29 lid 14 en Bijlage VIII
WGA-premie	Artikel 30A
WW-uitkering, Aanvulling op de Oudere werknemer	Bijlage XII
Wijzigingen, Tussentijdse	Artikel 41
Z	
Ziekmelding en controlevoorschriften	Artikel 28
Ziekte, Betaling bij	Artikel 29 en Bijlage VII
Ziekteverzuim	Artikel 28
Zondag	
Basisregeling, Toeslagen	Artikel 12A en 13
Uitgebreide regeling, Toeslagen	Artikel 14A lid 4, 14B en 15