COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE

OPEN TEELTEN

1 juli 2012 t/m 30 juni 2014

© 2013 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 .

De cao Open Teelten is afgesloten tussen:

Land- en tuinbouworganisatie LTO Nederland te Den Haag, namens de bij haar aangesloten regionale organisaties.
Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO te Zoetermeer
Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) te Hillegom
Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur KAVB te Hillegom

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Open Teelten, welke een looptijd kent van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2014.

Deze cao is van toepassing voor de volgende sectoren: akkerbouw, bloembollenteelt, buitenbloemen, boomkwekerij, fruitteelt en vollegrondsgroenteteelt.
Bij deze cao hoort ook een functiehandboek open teelten, dat als een aparte uitgave beschikbaar is.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing op alle werkgevers en werknemers die, bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV, onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.
Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in het pensioenreglement. Deze bepalingen worden niet via de cao, maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers/werknemers, die onder deze verplichtstelling vallen.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

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).

Aan de, in deze cao opgenomen, protocollaire bepalingen (bijlage XVII) zal gedurende de looptijd van deze cao vorm worden gegeven.

Arbocatalogi
Voor de sector open teelten zijn voor de subsectoren akkerbouw en vollegrondsteelt, bloembollenteelt en bloembollenhandel, boomteelt en vaste plantenteelt en fruitteelt, vier Arbocatalogi beschikbaar. De Arbocatalogi zijn te vinden op de website www.agroarbo.nl.

INHOUDSOPGAVE

CAO ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1	Algemene bepalingen	7
Artikel 1	Werkingssfeer	7
Artikel 2	Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers	7
Artikel 3	Definities	8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties	9
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 6	Verplichtingen werknemer	10
Artikel 7	Branche RI&E	11
HOOFDSTUK 2	Het dienstverband	12
Artikel 8	Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst	12
Artikel 9	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	14
Artikel 10	Gelegenheidswerk	14
Artikel 10a	Regeling voor de seizoensarbeider	14
Artikel 10b	Zaterdaghulp	15
HOOFDSTUK 3	Arbeidsduur en arbeidstijden	16
Artikel 11	Algemene bepalingen	16
Artikel 12	Arbeidstijd per jaar	17
Artikel 13	Verschoven uren	18
Artikel 13a	Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd	18
HOOFDSTUK 4	Functiewaardering en beloning	19
Artikel 14	Functie-indeling en beloning	19
Artikel 15	Loon en vergoedingsregeling	20
Artikel 16	Toeslagen	21
Artikel 17	Brutoloonniveau en fiscale regelingen	21
HOOFDSTUK 5	Arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 19	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	22
Artikel 19a	Verzuimbegeleiding	24
Artikel 19b	Uitzonderingen	24
Artikel 19c	Verdeling gedifferentieerde WGA premie	24
Artikel 20	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever	24
Artikel 21	Geneeskundig onderzoek	25
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF	26
Artikel 22	Vakantie en vakantietoeslag	26
Artikel 22a	Onderscheid wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen	27
Artikel 22b	Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling	27
Artikel 22c	Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband	27
Artikel 23	Doorbetaald bijzonder verlof	28
Artikel 24	Bijzonder verlof zonder behoud van loon	29
HOOFDSTUK 7	Overlijdensuitkering, pensioenen en VUT	30

Artikel 25	Uitkering bij overlijden	30
Artikel 26	Pensioen	30
Artikel 27	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	30
HOOFDSTUK 8	Overige bepalingen	31
Artikel 28	Uitzendwerk en uitzendkrachten	31
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten	31
Artikel 30	Sociale fondsen	31
Artikel 31	Jubileumuitkering	32
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer	32
Artikel 32a	Huisvesting	33
Artikel 32b	Werkkleding	33
Artikel 33	Scholing	33
Artikel 34	Tussentijdse wijziging	33
Artikel 35	Beroep tegen cao-indeling	33
Artikel 35a	Uitleg over toepassing cao-bepalingen	34
Artikel 35b	Geschillen over toepassing cao-bepalingen	34
Artikel 35c	Naleving cao bepalingen	34
Artikel 35d	Inspanning cao-partijen	34
Artikel 36	Ontheffing van cao bepalingen	34
Artikel 37	Tussentijds overleg	35
Artikel 38	Bepalingen in strijd met deze cao	35
Artikel 39	Beëindiging van de cao	35
Bijlage I	Functieraster, behorende bij artikel 3 en 14	36
Bijlage II	Toelichting bij artikel 14 en loontabellen, behorende bij artikel 14 lid 3 en artikel 15	37
Bijlage IIIa	Lonen per 1 juli 2011 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15	38
Bijlage IIIb	Lonen per 1 maart 2013 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen14 en 15	39
Bijlage IIIc	Lonen per 1 juli 2013 Open Teelten alle sectoren, behorende bij artikelen 14 en 15	40
Bijlage IIId	Lonen per 1 januari 2014 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15	41
Bijlage IV	Wettelijk minimumloon	42
Bijlage V	Regeling inzake betaling bij ziekte (Sazas), behorend bij artikel 19	43
Bijlage VI	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26	434
Bijlage VII	Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27 (SUWAS I)	45
Bijlage VIII	Aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 19 (SUWAS II)	46
Bijlage IX	Fondsen in relatie tot Colland, behorend bij artikel 30	47
Bijlage X	Loonsom voor Heffingen, behorend bij artikel 3	48
Bijlage XI	Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A	49
Bijlage XII	Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j	51
Bijlage XIII	Voorschriften bij ziekteverzuim, behorende bij artikel 18	52
Bijlage XIV	Wet Verbetering Poortwachter	53
Bijlage XV	Wet Arbeid en Zorg	54
Bijlage XVI	Wet op de Medische Keuringen (WMK)	57
Bijlage XVII	Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 35a	58

Bijlage XVIII Verdeling gedifferentieerde WGA premie, behorend bij artikel 19c..... 59
Bijlage XIX Schema's opname vakantiedagen bij artikel 22a 60
Bijlage XX Aanvullende bepaling lonen uitzendkrachten behorend bij artikel 17 lid 3..... 62
Bijlage XXI Protocolbepalingen..... 63
Bijlage XXII Adressen cao-partijen..... 64
Bijlage XXIII Overige adressen 66
Trefwoordenregister 67

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze cao wordt onder werkgever verstaan:
   Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed. Onder Open Teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of - plastic, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic plaatsvinden.
2. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
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 vallen, 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 35 van deze cao.

7a. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten,

7b. Handmatige loonbedrijven en of andere derden, niet zijnde uitzendbureaus, die werkzaamheden in de Open Teelten verrichten zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen bepaald is in artikel 28

Artikel 2 Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. premie SV-loon te boven gaat zijn de hoofdstukken 3 en 4 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 premie SV-loon is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt voor het gehele jaar:
   2012: € 50.064,-;
   2013: € 50.583,-.

Artikel 3 Definities

a. **werkgever**: de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
b. **werknemer**: hij of zij die een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 3 sub a.
c. **seizoensarbeider**: een werknemer die op basis van een contract voor bepaalde tijd, met een maximum van 6 maanden, wordt ingezet voor relatief eenvoudige oogstgerelateerde werkzaamheden.
d. **gelegenheidsarbeider**: een werknemer die gedurende maximaal 8 weken aaneengesloten werkzaamheden verricht bij dezelfde werkgever.
e. **stagiair**: iemand, niet zijnde een werknemer, die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
f. **zaterdaghulp**: de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
g. **dienstrooster/arbeidstijdenregeling**: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
h. **functievolwassen leeftijd**: een leeftijd van 22 jaar of ouder.
i. **jeugdige werknemers**: werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
j. **medezeggenschapsorgaan**: de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
k. **BW**: Burgerlijk Wetboek.
l. **feest- en gedenkdagen**: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag (met ingang van 30 april 2013: Koningsdag) en 5 mei.
m. **ouders en kinderen**: in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
n. **arbeidsgehandicapte**: persoon met structureel functionele beperkingen.
o. **maand**: een kalendermaand.
p. **maandloon**: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
q. **uurloon**: het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
r. **feitelijk loon**: het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
s. **uur**: een tijdsperiode van 60 minuten.
t. **bedrijfstijd**: de tijd dat er binnen -, of ten behoeve van, de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
u. **arbeidstijd**:
   1. de normale arbeidstijd bedraagt bij een fulltime dienstverband 38 uur per week
   2. de tijd gedurende welke de werknemer:
      a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
      b. in beginsel geen arbeid verricht in verband met de viering van een algemeen erkende feestdag of een andere door de Nederlandse overheid aangewezen dag, voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin (per 1-1-2014:koningsdag) of een andere nationale feestdag;
v. c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim. **functie**: de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
w. **functiejaar**: het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
x. **loonschaal**: de door de functie-indeling bepaalde functiegroep vermeld in het loongebouw in artikel 14 en Bijlage I.
y. **bedrijfsleider**: degene die de leiding heeft over een bedrijf/ onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
z. **BTER**-loon: Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage X.

aa. 1. uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde, om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
   2. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder 1, in de zin van titel 7.10 BW. Met uitzendkrachten worden voor deze cao gelijk gesteld medewerkers van handmatige loonbedrijven of overige derden die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van de cao Open Teelten.;
   3. uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of overige derde, die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

ab. **arbocatalogus**: in een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers hoe te voldoen aan voorschriften voor veilig - en gezond werken. Er zijn voor de sector Open Teelten vier arbocatalogi:
   1) akkerbouw en vollegrondsteelt;
   2) bloembollenteelt en bloembollenhandel;
   3) boomteelt en vaste plantenteelt;
   4) fruitteelt.

ac. **Inlenersbeloning**: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
   1) uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
   2) 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;
   3) toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
   4) initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
   5) kostenvergoeding (voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten,pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uit-oefening van de functie);
   6) periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

ad. **Echtgenoot/echtgenote**: Met echtgenoot/echtgenote wordt gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

1. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze cao na te komen.
2. Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen.
3. Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat in de sector individuele arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

§ 1. Algemeen

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

3. De werkgever, als bedoeld in één van de hieronder genoemde cao's (volgens de laatste verlenging allen geldig tot en met 31 maart 2001), verplicht zich, jegens werknemers die bij de totstandkoming van deze cao reeds bij hem in dienst waren, tot het volgende. De werkgever zal de individuele rechten, die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van bedoelde cao's heeft opgebouwd, onverkort handhaven ingeval in de nieuwe cao geen afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:
   - cao voor de paddenstoelenteelt;
   - cao landbouw;
   - cao tuinbouw;
   - cao boomkwekerij;
   - cao bloembollenbedrijf.

§ 2. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

4. a. De werkgever zal een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en / of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.
   b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

§ 3. Sociaal beleid

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
6. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
7. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
8. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is 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 en / of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

§ 4.Gewasbescherming

De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe overeenkomstig de gebruiksvoorschriften. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen. Zie voor nadere informatie www.agroarbo.nl en www.beschermbewust.nl.

Artikel 6 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels, welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en/of andere, ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer, verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één - of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

Artikel 7 Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor alle sectoren binnen de sector Open Teelten.Informatie over de branche RIE wordt verstrekt door STIGAS (www.stigas.nl).
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Als een bedrijf deskundige hulp inkoopt bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een R&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan één - of meer gecertificeerde kerndeskundige(n) bij het betreffende branche pakket.
   Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.
   Op grond van de Arbo omstandighedenwet artikel 14 lid 12 kan deze toetsing vervallen als een werkgever:
   - werknemers ten hoogste 40 uur per week laat werken of;
   - in de regel 25 medewerkers of minder heeft en gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie.
5. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden. Op www.agroarbo.nl vindt u de arbocatalogi.

Artikel 8 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. **Aard van de arbeidsovereenkomst**
   De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan:
   - hetzij voor onbepaalde tijd;
   - hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.
2. **Proeftijd**
   Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan een wederzijdse proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, mits die schriftelijk is overeengekomen tussen de werkgever en werknemer. In de arbeidsovereenkomst kan ook een kortere termijn worden overeengekomen.
   Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een schriftelijk tussen werkgever en werknemer overeengekomen proeftijd gelden van:
   - maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van één jaar of langer;
   - maximaal 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 3 tot 12 maanden;
   - maximaal 2 weken bij een arbeidsovereenkomst korter dan 3 maanden.
3. **Inhoud arbeidsovereenkomst**
   De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. In de arbeidsovereenkomst wordt**,** onverminderd het bepaalde in artikel 7: 655 BW, vastgelegd het aantal arbeidsuren dat per tijdsperiode (dag, week, maand, kwartaal, seizoen of jaar) wordt overeengekomen en hoe de verdeling van de uren over de tijdsperioden plaatsvindt. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.
4. **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**
   a. Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging, behoudens:
      - ontslag met wederzijds goedvinden;
      - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
      - ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW;
      - en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd en zonder opzegtermijn wordt beëindigd.
   b. Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van de aangewezen instantie nodig conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub c en d van dit lid en het bepaalde in lid 6 van dit artikel. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

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

IV. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

d. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**
Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging van rechtswege:
- op de kalenderdatum, of;
- op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of;
- op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald geheel van werkzaamheden, kan ook tussentijds worden opgezegd, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de opzegtermijn genoemd onder sub c onder I en III.

5. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het UWV is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

6. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**
A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen - of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheids- percentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van maximaal 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

7. **Einde bij pensioen**
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 9 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan een gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar worden verlengd met maximaal één maand zonder dat sprake is van een aansluitende verlenging van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 10 Gelegenheidswerk

1. In deze cao wordt onder de “gelegenheidsarbeider” verstaan:
   a. De groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 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.
   b. De overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
   c. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en b mag ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staan tot dezelfde werkgever.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub c heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimum(jeugd)loon. Zie bijlage IV.
5. Voor de gelegenheidswerker geldt, dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Hierop worden in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.
6. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als gelegenheidsarbeider, ook als seizoensarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt in afwijking van lid 4 de reguliere beloning conform deze cao in plaats van het wettelijk minimumloon.

Artikel 10a Regeling voor de seizoensarbeider

1. **Loon en arbeidsvoorwaarden**
   Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de seizoensarbeider zoals bepaald in artikel 3 sub c, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.
2. **Duur arbeidsovereenkomst**
   a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, met een maximum 6 maanden per jaar.

b. Voor de vaststelling van deze periode van een jaar geldt de eerste dag van het contract als seizoenarbeider als aanvang van een periode van een jaar.

3. **Beloning**
   a. De seizoensarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum loon. Vanaf 1 januari 2010 wordt hierbij het cao jeugdloonpercentage gehanteerd. Zie bijlage IV en art. 14.3b. Voor de berekening van het uurloon geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week.
   b. Bij verlenging van deze arbeidsovereenkomst, ook ingeval de arbeidsovereenkomst inclusief de verlenging nog steeds binnen de 6 maanden zou blijven, geldt de reguliere beloning met ingang van de verlenging.
   c. Indien door verlenging van deze arbeidsovereenkomst de periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de gehele periode.
   d. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoenarbeider, ook als gelegenheidsarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt de reguliere beloning voor deze seizoensarbeider in plaats van het wettelijk minimum (jeugd) loon.
   e. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoensarbeider, op enigerlei wijze bij de werkgever werkzaam is geweest, geldt de reguliere beloning voor deze seizoensarbeider in plaats van het wettelijk minimumloon.
   f. Ingeval één - of meer van de omstandigheden genoemd onder b t/m e aan de orde is/zijn, zijn de leden 4, 5 en 6 niet van toepassing.

4. **Bedrijfstijden**
   In afwijking van de normale bedrijfstijden geldt, voor de seizoensarbeider, conform de Arbeidstijdenwet, een gemiddelde werkweek van 48 uur.

5. **Functie-indeling**
   De functie-indeling genoemd in artikel 14 geldt niet voor de seizoensarbeider.

6. **Verschoven uren**
   In afwijking van artikel 13 sub a geldt voor de seizoensarbeider dat gedurende 16 weken een werkweek kan worden overeengekomen van gemiddeld 48 uur.

7. **Toeslagen**
   In afwijking van artikel 16 gelden voor de seizoensarbeider vanaf 1 januari 2010 navolgende toeslagen over het bruto loon:
   - de eerste 48 uur per week geen toeslag;
   - de volgende 7 uur (49 uur t/m 55 uur) 25%;
   - de volgende 5 uur (56 t/m 60 uur)100%.

Artikel 10b Zaterdaghulp

1. **Loon en arbeidsvoorwaarden**
   Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de zaterdaghulp zoals bepaald in artikel 3 sub f, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.

2. **Beloning**
   a. De zaterdaghulp ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum loon. Voor de jeugdlonen wordt het cao jeugdloonpercentage gehanteerd. Voor de berekening van het uurloon geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Zie bijlage IV en artikel 14 lid 3b.

3. **Toeslagen**
   De zaterdaghulp maakt geen aanspraak op toeslagen conform artikel 16 zoals in deze cao opgenomen.

HOOFDSTUK 3 Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 11 Algemene bepalingen

1. De bedrijfstijd ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag en op zaterdag van 06.00 uur en 12.30 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
2. Een pauze korter dan 10 minuten maakt deel uit van de normale arbeidstijd.
3. De reistijd vanuit het bedrijf naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd wordt aangemerkt als arbeidstijd.
4. Met inachtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidsduur 38 uur per week, tenzij uit de volgende leden en artikel 10a iets anders volgt.
5. De arbeidsduur bedraagt maandag tot en met vrijdag maximaal 10 uur per dag, op zaterdag 5 uur en per week maximaal 38 uur, tenzij uit de volgende leden iets anders volgt.
6. De werkweek voor een werknemer bestaat uit maximaal 5 dagen. Mits niet anders is overeengekomen tussen werkgever en werknemer bestaat naast de werkweek voor de werknemer een periode van 2 aaneengesloten dagen vrij.
7. Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de omvang en de indeling van de arbeidsduur overeen te komen. Dit geldt ook voor eventuele structurele wijzigingen in de loop van dat jaar, waarin de overeengekomen arbeid verricht wordt. Zie artikel 12 van de cao.
8. a. Op zaterdagmiddag na 12.30 uur, op zondag, Nieuwjaarsdag, Eerste - en Tweede Kerstdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Koninginnedag (per 1-1-2014: Koningsdag) en 5 mei,
   indien deze dag volgens de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een lustrumjaar valt, wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in lid c.
   b. Voor zover deze feestdagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag, zaterdag tot en met 12.30 uur vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
   c. Op de onder a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden, zulks naar de mening van de werkgever, dringend zijn en indien de werknemer daar voor dat geval mee instemt.

§ 1. Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken

9. De werkgever en de werknemer kunnen - binnen de ruimte van de Arbeidstijdenwet overeenkomen - dat er maximaal 50% van de overeengekomen arbeidsuren per dag kan worden afgeweken.
10. In afwijking van lid 4 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een arbeidstijd van maximaal 42 uur overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
11. In afwijking van lid 4 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een kortere arbeidsduur overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor $^{X}/38^{ste}$. ‘X’ staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidsuren per week.
12. De werkgever en de werknemer kunnen een vierdaagse werkweek overeenkomen op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst.
13. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat, in afwijking van lid 1 van dit artikel, er een andere bedrijfstijd voor de onderneming geldt.
14. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming.
15. Wanneer er in de onderneming minder dan 10 werknemers in dienst zijn én er is geen medezeggenschapsorgaan, dan kan de werkgever een tropenrooster invoeren, mits hij hierover overeenstemming heeft met een meerderheid van zijn werknemers.
16. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer geen medezeggenschapsorgaan actief is zal de werkgever een voorstel voor het invoeren van een ploegendienstsysteem aan de cao-dispensatie commissie zoals genoemd in

artikel 36 voorleggen.

17. Verworven rechten:
    a. Wanneer er een nieuwe bedrijfstijden- en arbeidstijdenregeling van kracht wordt of zal worden op grond van dit hoofdstuk (dat zijn de bepalingen over bedrijfstijd en arbeidstijden), dan gelden de regelingen in beginsel voor alle werknemers, die daarvoor in aanmerking komen.
    b. De werknemer die op 1 januari 2002 al in dienst is bij de werkgever kan een beroep doen op zijn oude arbeidstijdenregeling, indien en voor zover deze gunstiger voor hem is dan de nieuwe arbeidstijdenregeling. Dit geldt ook voor de werknemer die in het jaar 2002 op tijdelijke basis jaarlijks bij de werkgever werkzaam is én de laatste 3 jaar ten minste 6 maanden per jaar bij hem tijdelijk in dienst is geweest.
    c. De werknemer dient het beroep op zijn oude arbeidstijdenregeling binnen één maand gemotiveerd schriftelijk te doen, nadat hij schriftelijk kennis van de nieuwe regeling heeft genomen of daar kennis van had kunnen nemen.
18. De tijd die besteed wordt aan cursussen, welke door de werkgever verplicht wordt gesteld voor de werknemer, wordt door de werkgever vergoed tegen 100% tijd of geld. Dit laatste ter keuze en op aanwijzing van de werkgever. Voor reizen in verband met studie wordt de fiscale km vergoeding toegepast.

Artikel 12 Arbeidstijd per jaar

1. In afwijking van artikel 11 en met inachtneming van dit artikel, kan:
    a. de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat de arbeidsduur per jaar in uren wordt vastgelegd;
    b. de individuele werknemer met de werkgever, indien er geen medezeggenschapsorgaan hoeft te zijn, ook uren op jaarbasis overeenkomen waarop de werkzaamheden door de werknemer zullen moeten worden verricht.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 11, lid 1, 2, 3 en 5 en in afwijking van het bepaalde in artikel 11, lid 4, 6, 7 en 8 geldt dat de standaardtijd per jaar (1983,6) kan worden uitgebreid tot maximaal 2192,4 uur. De deeltijdfactor is afgeleid van het maximale aantal uren.
3. Met in achtneming van de volgende leden van dit artikel wordt in een schriftelijk jaarschema per week en binnen die week per dag de arbeidsbehoefte van de onderneming bepaald en de inzet van de werknemer. Het jaarschema maakt onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Afwijkingen van het jaarschema en de inzet van de werknemer per week of per dag worden door de werkgever tenminste 2 weken, respectievelijk 2 dagen tevoren aan de werknemer voorgelegd en kunnen alleen met instemming van de werknemer worden geëffectueerd.

Toeslagen en beloningen

5. De uren die door de werknemer worden gewerkt en buiten de vastgestelde arbeidstijd per dag en/of per week vallen, worden beloond met een toeslag van 35%. Deze uren worden ook aangemerkt als meeruren.
6. Wanneer er sprake is van een overschot aan meeruren op jaarbasis worden deze uren als overuren beschouwd.
7. Het feitelijke salaris van de werknemer, die volgens dit artikel in het systeem van arbeidstijd per jaar werkt, wordt verhoogd met het bedrag ter grootte van het verschil tussen het functiejaar waarin de werknemer is ingedeeld en het daaraan voorafgaande.
8. De compensatie van lid 7 komt te vervallen, indien de werknemer niet meer volgens dit artikel werkzaam is.
9. Er vindt geen samentelling van toeslagen plaats. In dat geval wordt de hoogste toeslag gehanteerd.

Artikel 13 Verschoven uren

De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan of de individuele werknemer overeenkomen, om de verschoven urenregeling toe te passen. De regeling is, met in achtneming van de Arbeidstijdenwet, als volgt:

a. Gedurende 16 weken per jaar bedraagt de arbeidstijd maximaal 45 uur per week. Dit wordt aangeduid als verschoven urenregeling.
b. Op jaarbasis dienen de verschoven meer- en minuren in evenwicht te zijn. Het aantal meeruren dient gecompenseerd te worden door een zodanige verkorting van de arbeidstijd gedurende het kalenderjaar dat het vastgelegde gemiddelde van toepassing blijft. Zie ook artikel 11 lid 10 van de cao.
c. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan de arbeidsduur per week worden verkort.
d. In de arbeidsovereenkomst wordt bepaald hoever voor aanvang van een bepaalde week of een bepaalde dag met verschoven uren, de afspraken voor de invulling van het te werken aantal uren worden gemaakt:
    1. bij verschoven uren per dag dient die periode tenminste 2 dagen te zijn;
    2. bij verschoven uren per week dient die periode tenminste 2 weken te zijn;
    3. indien er sprake is van een overschot aan meeruren worden deze uren als overuren beschouwd.

Artikel 13a Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

1. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar overeenkomen dat de overbruggingsregeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De inhoud van de arbeidsovereenkomst moet dan voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in bijlage XI.
2. Op grond van de overbruggingsregeling kan de werkgever in de periode van 15 november tot 1 april bepalen dat de werkzaamheden als gevolg van directe - of indirecte weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. In dat geval is de overbruggingsregeling van toepassing.

Artikel 14 Functie-indeling en beloning

1. **Algemeen**
   a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen, zoals vermeld in het Functiehandboek Open Teelten.
   b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Open Teelten en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 10818, Staatscourant 1 augustus 2008, nr 147.
   In Bijlage I is het referentieraster opgenomen.
   c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage IIIa, Bijlage IIIb, Bijlage IIIc en Bijlage IIId opgenomen.
   d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
   e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
   f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Open Teelten.
2. **De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers**
   a. Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 10.
   b. Seizoensarbeiders genoemd in artikel 10a.
   c. Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen.
   Per project wordt afgesproken wanneer het wettelijk minimumloon of het wettelijke minimumloon plus 10% of 20% zal worden gehanteerd, met dien verstande dat na uiterlijk zes maanden beloning op 10% boven minimumloonniveau zal plaatsvinden.
3. **Leeftijdsschaal**
   a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
   b. Het cao-loon voor een werknemer van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het cao-loon voor een werknemer van 22 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
      - 15 jaar 40%
      - 16 jaar 45%
      - 17 jaar 50%
      - 18 jaar 60%
      - 19 jaar 70%
      - 20 jaar 80%
      - 21 jaar 90%
4. **Diensttijd en ervaringsjaren**
   a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaren inschaling. Deze inschaling kent een minimum en een maximum.
   b. Een werknemer komt na ieder jaar dat hij aansluitend in dienstbetrekking staat bij dezelfde werkgever in aanmerking voor een periodieke verhoging van tenminste één functiejaar tot het maximum van de schaal in zijn functie, tenzij één of meer omstandigheden zich voordoen, dan wel zich voor hebben gedaan, zoals genoemd in de volgende subleden (c t/m e) van dit lid.

c. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
d. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken.
e. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in klasse F of hoger (zowel in het oude als nieuwe loongebouw), en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.

Artikel 15 Loon en vergoedingsregeling

1. De werkgever is verplicht bij elke loonuitbetaling de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.
2. Op jaarbasis of volgens de duur van het contract zal er een regelmatige loonbetaling plaatsvinden.
3. Gewerkte (en niet gewerkte) uren die binnen de overeengekomen bandbreedte vallen (zie arbeidstijd per dag of per week) worden niet als overuren (en niet gewerkte uren) beschouwd, maar worden schriftelijk vastgelegd als meer- of minuren.
   Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
4. Gewerkte uren die buiten de bandbreedte vallen van de overeengekomen arbeidsduur per dag en / of per week worden aangemerkt als overuren en worden beloond met een toeslag van 35 %.
   Verwezen wordt naar artikel 11 lid 8.
5. De werknemers kunnen op de zaterdagochtend werkzaamheden verrichten die tegen overwerkvergoeding worden afgerekend als de afgesproken arbeidstijd al gedurende die week is bereikt.
6. De werknemers die een dag(deel) willen inruilen tegen werken op zaterdag, komen niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding. Indien er zowel op dat betreffende dagdeel als op zaterdag gewerkt wordt komt men wel in aanmerking voor een overwerkvergoeding.
7. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden opgenomen in deze cao.

Lonen en eenmalige uitkering

8. a) De feitelijke lonen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:
   - per 1 maart 2013 : 1%
   - per 1 juli 2013 : 0,75%
   - per 1 januari 2014 : 1%

   In de loontabellen, opgenomen in bijlage III, zijn bovenstaande loonsverhogingen verwerkt.
   In Bijlage II is de berekeningswijze van de loonsverhoging voor de Open Teelten alle sectoren vermeld.
   b) Per 1 maart 2013 wordt een eenmalige bruto uitkering verstrekt van € 200,- aan werknemers die op 1 juli 2012 in dienst waren en dat op 1 maart 2013 nog steeds zijn. De uitkering wordt verstrekt bij de reguliere loonbetaling. Voor deeltijd dienstverbanden wordt de uitkering pro-rata uitgekeerd.
9. De lonen voor de Open Teelten alle sectoren zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Voor de werknemer die al werkzaam was onder het regime van de direct aan deze cao voorafgaande cao van de Boomkwekerij en in dienst is bij dezelfde werkgever geldt dat, indien de werknemer gebruik wenst te maken van een 38-urige werkweek met een loon dat herberekend is conform het hiervoor gestelde in dit lid, er geen aanspraak meer bestaat op roostervrije dagen.

De werknemer die in de voornoemde periode al werkzaam was en nog is bij dezelfde werkgever en die volgens de direct voorafgaande cao blijft werken op basis van een 38-urige werkweek , waarbij het loon niet is herberekend zoals hiervoor in dit lid is bedoeld, behoudt zijn aanspraak op 6 roostervrije dagen per jaar. In het geval in deze situatie sprake is van een 37,5-urige werkweek dan bedraagt het aantal roostervrije dagen 3 per jaar.

Artikel 16 Toeslagen

1. Wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag 12.30 uur, dan worden met inachtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 13 de volgende toeslagen betaald:
   a. voor het verrichten van werkzaamheden op een feest- en gedenkdag niet zijnde een zondag: een toeslag van 50% op het bruto uurloon. Behalve deze toeslag is aan de werknemer zijn gebruikelijke bruto loon verschuldigd, evenals het bruto uurloon voor de door hem verrichte werkzaamheden per gewerkt uur;
   b. indien deze werkzaamheden worden verricht op de dag of dagen dat de werknemer normaliter niet zou hebben gewerkt, dan is alleen het uurloon voor de verrichte werkzaamheden en de toeslag van 50% over het bruto uurloon verschuldigd.
2. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag dan is, met in achtneming van dit artikel en de artikelen 11 tot en met 12, het bruto uurloon voor de verrichte werkzaamheden en een toeslag van 100% over dit uurloon per gewerkt uur verschuldigd.
3. Wanneer sprake is van overwerk, dan is het bruto uurloon en een toeslag van 35% per gewerkt uur verschuldigd aan de werknemer.
4. Het bepaalde in lid 1 en 2 blijft buiten toepassing voor de onderneming die op 1 januari 2002 al een bestaande afwijkende regeling heeft voor haar werknemer(s).
5. De voorgaande leden blijven buiten toepassing, indien de overbruggingsregeling van toepassing is op de werknemer en of aan de werknemer door de werkgever vakantierechten worden verrekend. Daarmee heeft de werkgever voldaan aan de doorbetalingsverplichting uit lid1.
6. Het extra loon en de toeslagen over de uren, bedoeld onder leden 1 en 2 kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer in geld of in tijd worden betaald.

Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever dient dit verzoek in te willigen. Als de werkgever er voor kiest de werkkostenregeling toe te passen dan mag dit de fiscale brutering van de vakbondscontributie niet negatief beïnvloeden.
3. Op verzoek van de werkgever kan in het kader van fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon uitgeruild kan worden tegen een onbelaste vergoeding, mits de werknemer hiermee schriftelijk heeft ingestemd. De werknemer wordt gewezen op de gevolgen van deze uitruil. Voor buitenlandse werknemers gelden de voorwaarden opgenomen in bijlage XXI
4. Op verzoek van Nederlandse werknemers kunnen belaste inkomens elementen uitgeruild worden tegen onbelaste vergoedingen voor zover als de geldende fiscale regelgeving dit toelaat.

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen geldt bij arbeidsongeschiktheid het volgende:

1. Inzake ziekmelding en controlevoorschriften is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de Arbo-dienst en, voor zover van toepassing, uit het bedrijfsreglement op te volgen. Zie Bijlage XIII.
2. In het bedrijfsreglement kunnen nadere regels worden opgenomen, die er in voorzien de loonbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk op te schorten of te weigeren, indien de werknemer verwijtbaar arbeidsongeschikt is, weigert de controlevoorschriften van de Arbodienst op te volgen, onvoldoende meewerkt aan re-integratie of weigert passende arbeid te verrichten.
3. Voor de uitkeringspercentages genoemd in artikel 19 geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de **W**et **V**erbetering **P**oortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.
4. De werkgever heeft een maximale inspanningsverplichting om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn te re-integreren binnen - ofwel buiten het bedrijf.

Artikel 19 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers, waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt, hebben met ingang van de dag na het einde dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig - en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers, die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de **I**nkomensvoorziening **V**olledig **A**rbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. *Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid*):
   a. bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald;
   b. tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon;
   c. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. *Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)*:
   a. bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald;
   b. tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon;
   c. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

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

Artikel 19a Verzuimbegeleiding

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

Artikel 19b Uitzonderingen

1. Onverlet de bepaling opgenomen in artikel 19 is de werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter verplicht het loon door te betalen na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid tot maximaal 1 jaar en moet daarnaast blijven werken aan re-integratie indien:
   - bij de behandeling van de WIA aanvraag blijkt dat de werkgever, zonder deugdelijke gronden zijn inspanningsverplichtingen tot re-integratie van de zieke werknemer, niet of niet volledig is nagekomen;
   - de werkgever en werknemer het UWV WERKbedrijf gezamenlijk hebben verzocht de wachttijd voor de WIA met maximaal een jaar te verlengen.
2. Werkgever verplicht zich tot het doorbetalen van 100% van het loon indien bij de WIA vaststelling een deskundigen oordeel bij het UWV WERKbedrijf is aangevraagd. Voorwaarde is dat het verzoek voor een deskundigen oordeel binnen 10 dagen na afgifte beslissing WIA plaatsvindt en dat voorts uitslag van deskundigen oordeel binnen 30 dagen bekend is. (zie bijlage XIV Toelichting Wet Verbetering Poortwachter).
3. In tegenstelling tot hetgeen in voorgaande leden is vermeld en met uitzondering van het bepaalde in artikel 19 lid 7 geldt: indien de WIA op een later tijdstip ingaat dan gebruikelijk, blijft de totale periode waarover de werkgever een betalingsverplichting heeft, gemaximeerd tot 3 jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 19c Verdeling gedifferentieerde WGA premie

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA-rentehobbelopslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA-premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer. (Rentehobbelopslag 2010 0,12% en 2013 0,09%).
2. De bevoegdheid als bedoeld in lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaat heeft verzekerd of WGA-eigenrisicodrager is.
   Zie ook bijlage XIX.

Artikel 20 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 19 en 19b bedoelde rechten niet:

a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt, of het gevolg is van een gebrek waarover hij, in het kader van een aanstellingskeuring binnen de kaders van de Wet op de Medische keuringen (bijlage XVI), valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften conform artikel 18;
c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 21 Geneeskundig onderzoek

Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
- vanaf 35 tot en met 44 jaar een maal per drie jaar;
- vanaf 45 tot en met 49 jaar een maal per twee jaar;
- vanaf 50 jaar jaarlijks.

Met in achtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande kan in het bedrijfsreglement voor een andere invulling van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden gekozen.

Artikel 22 Vakantie en vakantietoeslag

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet(Artikel 7:634 t/m 645 BW) veranderd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen.

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer met een deeltijds arbeidsovereenkomst heeft recht op een aantal vakantiedagen of een equivalent daarvan naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van de uitkeringen waarop hij, tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet Arbeid en Zorg en de Werkloosheidswet, aanspraak op een uitkering heeft. (Deze formulering is conform het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag.)
   De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft recht op bovengenoemde vakantietoeslag naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
5. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben op jaarbasis recht op een aantal extra uren vakantie als percentage van het overeenkomstige artikel 11 lid 4 bedoelde aantal arbeidsuren. Afronding vindt plaats op twee decimalen. Het betreft:
   0,4 % bij 50 jaar
   0,8 % bij 55 jaar
   1,2 % bij 58 jaar en
   2,0 % bij 60 jaar.

   Voorbeeld 1:
   Werknemer is 55 jaar en werkt 38 uur per week.
   Hij krijgt 38 uur x 52,2 weken x 0,8% = 15,86 uur extra verlof op jaarbasis.
   Voorbeeld 2:
   Werknemer is 58 jaar en werkt 32 uur per week:
   Hij krijgt 32 uur x 52,2 weken x 1,2% = 20,04 uur extra verlof op jaarbasis.
6. De tijdstippen van vakantie en de duur van de aaneengesloten periode(s) worden tijdig van tevoren in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
7. Als de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking meer of minder vakantiedagen heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de dienstbetrekking duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 22a Onderscheid wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet in het Burgerlijk Wetboek veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er onderscheid tussen de wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.
In bijlage XX staat meer informatie over de nieuwe vakantiewet, de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de nieuwe vervaltermijn en de oude en nieuwe verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.

1. Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2012, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.
2. Met ingang van 1 januari 2013 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
3. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
4. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerst benut voor opname. Zie bijlage XX met schema's voor de volgorde.

Artikel 22b Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling

Als de werknemer ziek is, bouwt hij alleen de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 22c Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband

1. Per 1 april 2001 is de bepaling over extra vakantiedagen bij langdurige dienstverbanden komen te vervallen.
2. Met in achtneming van de volgende leden herleeft dit recht voor de werknemer die op 1 april 2001 extra vakantiedagen heeft opgebouwd vanwege langdurig dienstverband op grond van de oude cao die toen op hem/haar van toepassing was en die gold tot 1 april 2001 en zonder onderbreking nog steeds in dienst is bij dezelfde werkgever. Het aantal dagen, dat opgebouwd is per 1 april 2001, wordt gefixeerd, dat wil zeggen dat er geen nieuwe rechten kunnen ontstaan en/of worden opgebouwd vanwege de lengte van het dienstverband.
3. De aanspraken die de werknemer heeft op extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband, door het herleven van het recht, zoals bedoeld in lid 2, gaan in per 1 april 2003 en kennen dus geen terugwerkende kracht.
4. De extra vakantiedagen op grond van dit artikel worden in mindering gebracht op de extra vakantiedagen op grond van het bereiken van een bepaalde leeftijd, zoals genoemd in artikel 22 lid 5, voor zover deze extra vakantie uren de aanspraken op grond van artikel 22 lid 5 niet overschrijden.
5. De leden 2, 3 en 4 van dit artikel blijven buiten toepassing, indien op - of voor 1 april 2003 een andere regeling door de werkgever in overleg met de werknemer(s) van toepassing is verklaard in de onderneming.

Artikel 23 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking van het bepaalde in Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 627 BW en van de Wet Arbeid en Zorg artikel 4 lid 1 en 2, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties. Zie toelichting Wet Arbeid en Zorg (bijlage XV). Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats:
   a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
   b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
   c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag;
   d. gedurende 2 dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
   e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
   f. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
   g. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zusters, grootouders en zwagers of schoonzusters, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
   h. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
   i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het gebruikelijk loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
   j. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan huisarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend - of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste - of tweede graad bestaat.
3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
4. Calamiteitenverlof.
   Verlof met behoud van salaris voor een naar redelijkheid - en billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 24 Bijzonder verlof zonder behoud van loon

De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van loon – vrijaf te geven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van vakorganisaties.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 26 Pensioen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, voor zover op hen betrekking hebbend; (zie bijlage VI voor nadere informatie).

Artikel 27 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

In verband met het afschaffen van de VUT geldt hiervoor een overgangsregeling.
Zie Bijlage VII voor nadere informatie over de cao-SUWAS-I.

HOOFDSTUK 8 Overige bepalingen

Artikel 28 Uitzendwerk en uitzendkrachten

1. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA danwel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
2. De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen in lid 1 en 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

Artikel 29 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemerspartijen zijn bevoegd, in ondernemingen met vijf - of meer werknemers en tenminste vijf voltijds arbeidsplaatsen, voor zover niet reeds een ondernemingsraad of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging is gevormd, in overleg met de betrokken werknemers uit hun midden, een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen in een positie in de onderneming niet worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden, de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen, vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.

Artikel 30 Sociale fondsen

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao Colland).
Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage IX voor nadere informatie over de cao Colland.

Artikel 31 Jubileumuitkering

Met ingang van 1 juli 2002 gelden de volgende voorwaarden voor de werknemer die ná deze datum voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25 % van een bruto maandloon;
b. aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon;
c. aan een werknemer die 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 1,5 bruto maandloon;
d. voor werknemers, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een bepaald werk, gelden de in sub a. en b. van dit artikel genoemde uitkeringen naar rato.

Artikel 32 Reiskosten woon-werkverkeer

1. **Afstandsvergoeding**
   a. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
      - b. De in lid a. genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
        - Meer dan 10 km tot en met 15 km :met ingang van 1-1-2012 € 2,94 per gewerkte dag;
      - met ingang van 1-1-2013 € 3,14 per gewerkte dag

      - Meer dan 15 km:
      - met ingang van 1-1-2012 € 4,08 per gewerkte dag;
      - met ingang van 1-1-2013 € 4,36 per gewerkte dag.

      Bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
   c. Verworven rechten met betrekking tot de afstandsvergoeding worden gerespecteerd. Het betreft een afstandvergoeding behorend bij een afstand van meer dan 5 km tot en met 10 km. Deze is alleen nog van toepassing voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren bij een werkgever overeenkomstig artikel 1 lid1 m.u.v. de bloembollenteelt en bedraagt:
      - met ingang van 1-1-2012 € 2,31 per gewerkte dag;
      - met ingang van 1-1-2013 € 2,47 per gewerkte dag.
   d. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal km uit lid 1 sub b.
   e. Indien de werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand, doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend.
   f. Met ingang van 1 januari van elk jaar worden in de vorige leden genoemde bedragen aangepast op basis van de stijging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens met als referentiejaar 2006, waarbij het gewogen gemiddelde van de subgroepen: ”Aankoop van voertuigen” en “Uitgaven in verband met gebruik voertuigen” van de groep vervoer en communicatie gehanteerd worden.
      De afgeronde afstandvergoedingen opgenomen in de leden b. en c. van dit artikel worden verhoogd met het berekende percentage. Afronding vindt plaats op twee decimalen achter de komma.

Artikel 32a Huisvesting

Voorzover de werkgever huisvesting aanbiedt aan buitenlandse werknemers, die tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, zal hij deze aanbieden tegen de werkelijke kosten, waarbij per week een maximum 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon geldt. Bij de in rekening gebrachte kosten zijn huur, water en energiekosten inbegrepen. Alle voorzieningen betreffende huisvesting waaronder, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie moeten minimaal voldoen aan de wettelijke - en gemeentelijke regels.

Artikel 32b Werkkleding

De werkgever is verplicht om aan de werknemer werkkleding en/of veiligheidsschoeisel kostenloos in bruikleen te geven overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften.

Artikel 33 Scholing

1. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarkt (www.collandarbeidsmarkt.nl). Het fonds stelt voor de cursusgroep Open Teelten de hoogte van de vergoeding vast. Dit is een percentage van de cursuskosten. Hierbij geldt een jaarlijks vastgesteld maximumbedrag per werknemer. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vergt, maximaal 5 dagdelen cursussen te volgen.
3. Gevolgde cursussen in de avonduren kunnen in overleg met de werkgever worden gecompenseerd in tijd of geld. Zie ook artikel 11 lid 18.

Artikel 34 Tussentijdse wijziging

Indien gedurende het tijdvak van deze cao zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één - of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze cao hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatsten zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.

Artikel 35 Beroep tegen cao-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient binnen 3 maanden ingediend te worden, nadat de werkgever schriftelijk heeft kenbaar gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van 3 maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Stationsweg 1, 3445AA Woerden.

Artikel 35a Uitleg over toepassing cao-bepalingen

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers door middel van praktische cao informatie in diverse talen worden geïnformeerd over de rechten en plichten en huisvesting (voorzover van toepassing).
2. Er bestaat een paritair meldpunt dat adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
3. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao-partijen.
4. Verzoeken om behandeling, kunnen door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde worden ingediend. Het verzoek dient schriftelijk en gemotiveerd per brief te worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl.

Artikel 35b Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er bestaat een paritaire commissie Open Teelten, die op verzoek van werknemers en/of werkgevers bemiddelt in geval van geschillen over de toepassing van de cao.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao partijen.
3. De procedure van de behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie Bijlage XVIII.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald in leden 1 tot en met 4 laat onverlet dat geschillen omtrent de toepassing van deze cao of omtrent arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze cao gebonden zijn, worden, tenzij de bij het geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

Artikel 35c Naleving cao bepalingen

1. Er bestaat een paritair meldpunt dat de mogelijkheid biedt om situaties van niet naleving van de cao te melden.
2. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao partijen.
3. Meldingen kunnen per schriftelijk per brief worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Artikel 35d Inspanning cao-partijen

Partijen bij deze cao bevorderen in hun contacten met werkgevers en werknemers dat geschillen tussen werkgevers en werknemers over de toepassing en interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Partijen verbinden zich terughoudend te zijn in hun contacten met de pers of anderen inzake geschillen tussen werkgevers en werknemers.

Artikel 36 Ontheffing van cao bepalingen

1. Van één of meer bepalingen van deze cao kan de paritaire commissie Open Teelten aan de werkgever ontheffing verlenen wanneer er naar haar oordeel daar bijzondere redenen voor zijn.
2. Het verzoek van de werkgever tot ontheffing wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend bij de paritaire commissie Open Teelten (per adres: Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl) en gaat vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.

Artikel 37 Tussentijds overleg

Partijen voeren tijdens de looptijd van de cao regelmatig overleg over aspecten van arbeidsvoorwaarden, al dan niet verband houdende met deze cao, voor zover partijen bij de cao dat nodig achten.

Artikel 38 Bepalingen in strijd met deze cao

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

Artikel 39 Beëindiging van de cao

Deze cao loopt van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2014 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

Bijlage I Functieraster, behorende bij artikel 3 en 14

Referentiefunctieraster voor de deelsectoren binnen de Agrarische sector Open Teelten							
Functie groep	Ondersteuning	Tuinbouw		Boomkwekerij	Landbouw (Akkerbouw)	Bloembollenteelt	
		Vollegrond	Fruitteelt				
A							
B	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.2.01) Inpakker/sorteerder (02.2.03) Oogstmedewerker (02.2.02)	Oogstmedewerker (02.3.01) Alg. medewerker fruitteelt (02.3.02) Assistent fruitteelt medewerker (02.3.03) Inpakker/sorteerder (02.3.04)	Voorsorteerder (03.01) Inpakker (03.02) Planter (03.03) Teelt/oogstmedewerker (03.04) Stelsteker/oppotter 03.05) Inpakker/sorteerder (03.06)	Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02)		Teelt-/Oogstmedewerker (06.00)
C	Medewerker kantine (01.02) Onderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.2.04)		Productiemedewerker (03.07) Assistent medewerker boomkwekerij (03.08)	Assistent agrarisch medewerker (04.05)	Productiemedewerker A (06.01)	
D	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker (02.2.05)	Fruitteelt medewerker (02.3.05)	Loodsmedewerker (03.09)	Agrarisch med. (04.07)	Productiemedewerker B (06.02) Assistent medewerker (06.03)	
E	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)			Medewerker boomkwekerij (03.10)		Medewerker (06.04)	
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.2.06)	Allroud fruitteelt medewerker (02.3.06)	Allround medewerker boomkwekerij (03.11)	Allround agrarisch medewerker (04.12)	Allround medewerker (06.05)	
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Meewerkend voorman (02.2.07)		Meewerkend voorman (03.12)			
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)			Teeltchef (03.14)			

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XX

Beroepscommissie functiewaardering
per adres: Actor Bureau voor sectoradvies
Stationsweg 1
3445 AA WOERDEN
Telefoonnummer: 088 – 32 92 030
Faxnummer: 088 – 32 92 031

Bijlage II Toelichting bij artikel 14 en loontabellen, behorende bij artikel 14 lid 3 en artikel 15

Loonsverhoging en berekeningswijze
De cao lonen en de feitelijke lonen worden per 1 maart 2013, 1 juli 2013 en 1 januari 2014 verhoogd met respectievelijk 1%, 0,75% en 1% verhoogd.
De verhoging van de cao lonen wordt berekend over de uurloonbedragen die gelden voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar. Na de verhoging worden bedragen afgerond op twee decimalen achter de komma.
De maandlonen voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar worden afgeleid van de uurlonen van 22 tot en met 64 jaar en zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Hierbij wordt de volgende formule gehanteerd: uurlonen vermenigvuldigd met factor 38 x 52,2 : 12, en afgerond op twee decimalen achter de komma.
Berekening jeugdlonen:

- Voor de berekening van de jeugduurlonen worden de volgende percentages gehanteerd:
  15 jaar: 40% 16 jaar: 45% 17 jaar: 50%
  18 jaar: 60% 19 jaar: 70% 20 jaar: 80%
  21 jaar: 90%.
- Jeugduurlonen worden afgeleid van de uurlonen met 0 functiejaren (=het eerste functiejaar), afronding op twee decimalen achter de komma.
- Jeugdmaandlonen worden afgeleid van jeugduurlonen. Hierbij wordt de volgende formule gehanteerd: jeugduurlonen vermenigvuldigd met factor 38 x 52,2 : 12, en afgerond op twee decimalen achter de komma.

De loontabellen zijn opgenomen in bijlage III.

Bijlage IIIa Lonen per 1 juli 2011 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-10-2010 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,77	€ 3,90	€ 4,07	€ 4,28	€ 4,54	€ 4,87	€ 5,26
16 jaar	€ 4,24	€ 4,39	€ 4,58	€ 4,81	€ 5,11	€ 5,48	€ 5,92
17 jaar	€ 4,71	€ 4,88	€ 5,09	€ 5,35	€ 5,68	€ 6,09	€ 6,58
18 jaar	€ 5,65	€ 5,85	€ 6,10	€ 6,41	€ 6,82	€ 7,30	€ 7,89
19 jaar	€ 6,59	€ 6,83	€ 7,12	€ 7,48	€ 7,95	€ 8,52	€ 9,21
20 jaar	€ 7,54	€ 7,80	€ 8,14	€ 8,55	€ 9,09	€ 9,74	€ 10,52
21 jaar	€ 8,48	€ 8,78	€ 9,15	€ 9,62	€ 10,22	€ 10,95	€ 11,84
22 t/m 64 jaar							
0	**€ 9,42**	**€ 9,75**	**€ 10,17**	**€ 10,69**	**€ 11,36**	**€ 12,17**	**€ 13,15**
1	€ 9,57	€ 9,99	€ 10,49	€ 11,08	€ 11,80	€ 12,68	€ 13,72
2	€ 9,76	€ 10,24	€ 10,83	€ 11,45	€ 12,26	€ 13,18	€ 14,27
3	€ 9,92	€ 10,50	€ 11,15	€ 11,87	€ 12,69	€ 13,68	€ 14,85
4	€ 10,09	€ 10,76	€ 11,44	€ 12,24	€ 13,13	€ 14,18	€ 15,41
5		€ 11,01	€ 11,78	€ 12,61	€ 13,55	€ 14,67	€ 15,99
6			€ 12,10	€ 13,01	€ 14,02	€ 15,19	€ 16,53
7				€ 13,38	€ 14,45	€ 15,67	€ 17,11
8					€ 14,89	€ 16,18	€ 17,68
9						€ 16,68	€ 18,24
10							€ 18,80

Maandlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 623,18	€ 644,67	€ 672,77	€ 707,48	€ 750,46	€ 805,01	€ 869,48
16 jaar	€ 700,87	€ 725,67	€ 757,07	€ 795,09	€ 844,68	€ 905,84	€ 978,58
17 jaar	€ 778,56	€ 806,66	€ 841,38	€ 884,36	€ 938,90	€ 1.006,68	€ 1.087,67
18 jaar	€ 933,95	€ 967,01	€ 1.008,33	€ 1.059,57	€ 1.127,35	€ 1.206,69	€ 1.304,22
19 jaar	€ 1.089,33	€ 1.129,00	€ 1.176,94	€ 1.236,44	€ 1.314,14	€ 1.408,36	€ 1.522,41
20 jaar	€ 1.246,36	€ 1.289,34	€ 1.345,54	€ 1.413,32	€ 1.502,58	€ 1.610,02	€ 1.738,96
21 jaar	€ 1.401,74	€ 1.451,33	€ 1.512,50	€ 1.590,19	€ 1.689,37	€ 1.810,04	€ 1.957,15
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.557,13	€ 1.611,68	€ 1.681,10	€ 1.767,06	€ 1.877,81	€ 2.011,70	€ 2.173,70
1	€ 1.581,92	€ 1.651,35	€ 1.734,00	€ 1.831,52	€ 1.950,54	€ 2.096,00	€ 2.267,92
2	€ 1.613,33	€ 1.692,67	€ 1.790,20	€ 1.892,69	€ 2.026,58	€ 2.178,65	€ 2.358,83
3	€ 1.639,78	€ 1.735,65	€ 1.843,10	€ 1.962,11	€ 2.097,66	€ 2.261,30	€ 2.454,71
4	€ 1.667,88	€ 1.778,63	€ 1.891,03	€ 2.023,27	€ 2.170,39	€ 2.343,95	€ 2.547,27
5		€ 1.819,95	€ 1.947,23	€ 2.084,43	€ 2.239,82	€ 2.424,95	€ 2.643,15
6			€ 2.000,13	€ 2.150,55	€ 2.317,51	€ 2.510,91	€ 2.732,41
7				€ 2.211,71	€ 2.388,59	€ 2.590,25	€ 2.828,28
8					€ 2.461,32	€ 2.674,55	€ 2.922,50
9						€ 2.757,20	€ 3.015,07
10							€ 3.107,64

Bijlage IIIb Lonen per 1 maart 2013 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-7-2011 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,80	€ 3,94	€ 4,11	€ 4,32	€ 4,59	€ 4,92	€ 5,31
16 jaar	€ 4,28	€ 4,43	€ 4,62	€ 4,86	€ 5,16	€ 5,53	€ 5,98
17 jaar	€ 4,76	€ 4,93	€ 5,14	€ 5,40	€ 5,74	€ 6,15	€ 6,64
18 jaar	€ 5,71	€ 5,91	€ 6,16	€ 6,48	€ 6,88	€ 7,37	€ 7,97
19 jaar	€ 6,66	€ 6,90	€ 7,19	€ 7,56	€ 8,03	€ 8,60	€ 9,30
20 jaar	€ 7,61	€ 7,88	€ 8,22	€ 8,64	€ 9,18	€ 9,83	€ 10,62
21 jaar	€ 8,56	€ 8,87	€ 9,24	€ 9,72	€ 10,32	€ 11,06	€ 11,95
22 t/m 64 jaar							
0	**€ 9,51**	**€ 9,85**	**€ 10,27**	**€ 10,80**	**€ 11,47**	**€ 12,29**	**€ 13,28**
1	€ 9,67	€ 10,09	€ 10,59	€ 11,19	€ 11,92	€ 12,81	€ 13,86
2	€ 9,86	€ 10,34	€ 10,94	€ 11,56	€ 12,38	€ 13,31	€ 14,41
3	€ 10,02	€ 10,61	€ 11,26	€ 11,99	€ 12,82	€ 13,82	€ 15,00
4	€ 10,19	€ 10,87	€ 11,55	€ 12,36	€ 13,26	€ 14,32	€ 15,56
5		€ 11,12	€ 11,90	€ 12,74	€ 13,69	€ 14,82	€ 16,15
6			€ 12,22	€ 13,14	€ 14,16	€ 15,34	€ 16,70
7				€ 13,51	€ 14,59	€ 15,83	€ 17,28
8					€ 15,04	€ 16,34	€ 17,86
9						€ 16,85	€ 18,42
10							€ 18,99

Maandlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 628,80	€ 651,28	€ 679,05	€ 714,10	€ 758,40	€ 812,62	€ 878,07
16 jaar	€ 707,40	€ 732,69	€ 763,93	€ 803,36	€ 853,20	€ 914,19	€ 987,83
17 jaar	€ 786,00	€ 814,11	€ 848,82	€ 892,62	€ 948,00	€ 1.015,77	€ 1.097,59
18 jaar	€ 943,20	€ 976,93	€ 1.018,58	€ 1.071,14	€ 1.137,59	€ 1.218,92	€ 1.317,11
19 jaar	€ 1.100,40	€ 1.139,75	€ 1.188,34	€ 1.249,67	€ 1.327,19	€ 1.422,08	€ 1.536,63
20 jaar	€ 1.257,60	€ 1.302,57	€ 1.358,10	€ 1.428,19	€ 1.516,79	€ 1.625,23	€ 1.756,14
21 jaar	€ 1.414,80	€ 1.465,39	€ 1.527,87	€ 1.606,72	€ 1.706,39	€ 1.828,39	€ 1.975,66
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.572,00	€ 1.628,21	€ 1.697,63	€ 1.785,24	€ 1.895,99	€ 2.031,54	€ 2.195,18
1	€ 1.598,45	€ 1.667,88	€ 1.750,53	€ 1.849,71	€ 1.970,38	€ 2.117,49	€ 2.291,06
2	€ 1.629,86	€ 1.709,20	€ 1.808,38	€ 1.910,87	€ 2.046,41	€ 2.200,14	€ 2.381,97
3	€ 1.656,31	€ 1.753,83	€ 1.861,28	€ 1.981,95	€ 2.119,15	€ 2.284,45	€ 2.479,50
4	€ 1.684,41	€ 1.796,81	€ 1.909,22	€ 2.043,11	€ 2.191,88	€ 2.367,10	€ 2.572,07
5		€ 1.838,14	€ 1.967,07	€ 2.105,92	€ 2.262,96	€ 2.449,75	€ 2.669,60
6			€ 2.019,97	€ 2.172,04	€ 2.340,65	€ 2.535,70	€ 2.760,51
7				€ 2.233,20	€ 2.411,73	€ 2.616,70	€ 2.856,38
8					€ 2.486,11	€ 2.701,00	€ 2.952,26
9						€ 2.785,31	€ 3.044,83
10							€ 3.139,05

Bijlage IIIc Lonen per 1 juli 2013 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-3-2013 een initiële verhoging berekend van 0,75 %.

Uurlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,83	€ 3,97	€ 4,14	€ 4,35	€ 4,62	€ 4,95	€ 5,35
16 jaar	€ 4,31	€ 4,46	€ 4,66	€ 4,90	€ 5,20	€ 5,57	€ 6,02
17 jaar	€ 4,79	€ 4,96	€ 5,18	€ 5,44	€ 5,78	€ 6,19	€ 6,69
18 jaar	€ 5,75	€ 5,95	€ 6,21	€ 6,53	€ 6,94	€ 7,43	€ 8,03
19 jaar	€ 6,71	€ 6,94	€ 7,25	€ 7,62	€ 8,09	€ 8,67	€ 9,37
20 jaar	€ 7,66	€ 7,94	€ 8,28	€ 8,70	€ 9,25	€ 9,90	€ 10,70
21 jaar	€ 8,62	€ 8,93	€ 9,32	€ 9,79	€ 10,40	€ 11,14	€ 12,04
22 t/m 64 jaar							
0	**€ 9,58**	**€ 9,92**	**€ 10,35**	**€ 10,88**	**€ 11,56**	**€ 12,38**	**€ 13,38**
1	€ 9,74	€ 10,17	€ 10,67	€ 11,27	€ 12,01	€ 12,91	€ 13,96
2	€ 9,93	€ 10,42	€ 11,02	€ 11,65	€ 12,47	€ 13,41	€ 14,52
3	€ 10,10	€ 10,69	€ 11,34	€ 12,08	€ 12,92	€ 13,92	€ 15,11
4	€ 10,27	€ 10,95	€ 11,64	€ 12,45	€ 13,36	€ 14,43	€ 15,68
5		€ 11,20	€ 11,99	€ 12,84	€ 13,79	€ 14,93	€ 16,27
6			€ 12,31	€ 13,24	€ 14,27	€ 15,46	€ 16,83
7				€ 13,61	€ 14,70	€ 15,95	€ 17,41
8					€ 15,15	€ 16,46	€ 17,99
9						€ 16,98	€ 18,56
10							€ 19,13

Maandlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 633,43	€ 655,91	€ 684,34	€ 719,38	€ 764,35	€ 818,56	€ 884,68
16 jaar	€ 712,61	€ 737,90	€ 769,89	€ 809,31	€ 859,89	€ 920,88	€ 995,27
17 jaar	€ 791,79	€ 819,89	€ 855,43	€ 899,23	€ 955,44	€ 1.023,21	€ 1.105,86
18 jaar	€ 950,14	€ 983,87	€ 1.026,52	€ 1.079,08	€ 1.146,52	€ 1.227,85	€ 1.327,03
19 jaar	€ 1.108,50	€ 1.147,85	€ 1.197,60	€ 1.258,92	€ 1.337,61	€ 1.432,49	€ 1.548,20
20 jaar	€ 1.266,86	€ 1.311,82	€ 1.368,69	€ 1.438,77	€ 1.528,70	€ 1.637,13	€ 1.769,37
21 jaar	€ 1.425,21	€ 1.475,80	€ 1.539,77	€ 1.618,61	€ 1.719,78	€ 1.841,77	€ 1.990,54
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.583,57	€ 1.639,78	€ 1.710,86	€ 1.798,46	€ 1.910,87	€ 2.046,41	€ 2.211,71
1	€ 1.610,02	€ 1.681,10	€ 1.763,75	€ 1.862,93	€ 1.985,25	€ 2.134,02	€ 2.307,59
2	€ 1.641,43	€ 1.722,43	€ 1.821,61	€ 1.925,75	€ 2.061,29	€ 2.216,67	€ 2.400,16
3	€ 1.669,53	€ 1.767,06	€ 1.874,50	€ 1.996,82	€ 2.135,68	€ 2.300,98	€ 2.497,68
4	€ 1.697,63	€ 1.810,04	€ 1.924,09	€ 2.057,99	€ 2.208,41	€ 2.385,28	€ 2.591,90
5		€ 1.851,36	€ 1.981,95	€ 2.122,45	€ 2.279,49	€ 2.467,93	€ 2.689,43
6			€ 2.034,84	€ 2.188,57	€ 2.358,83	€ 2.555,54	€ 2.782,00
7				€ 2.249,73	€ 2.429,91	€ 2.636,54	€ 2.877,87
8					€ 2.504,30	€ 2.720,84	€ 2.973,75
9						€ 2.806,79	€ 3.067,97
10							€ 3.162,19

Bijlage IIId Lonen per 1 januari 2014 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-7-2013 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,86	€ 4,00	€ 4,17	€ 4,38	€ 4,66	€ 4,99	€ 5,39
16 jaar	€ 4,34	€ 4,50	€ 4,69	€ 4,93	€ 5,24	€ 5,61	€ 6,07
17 jaar	€ 4,83	€ 5,00	€ 5,22	€ 5,48	€ 5,83	€ 6,24	€ 6,74
18 jaar	€ 5,79	€ 5,99	€ 6,26	€ 6,58	€ 6,99	€ 7,48	€ 8,09
19 jaar	€ 6,76	€ 6,99	€ 7,30	€ 7,67	€ 8,16	€ 8,73	€ 9,44
20 jaar	€ 7,72	€ 7,99	€ 8,34	€ 8,77	€ 9,32	€ 9,98	€ 10,78
21 jaar	€ 8,69	€ 8,99	€ 9,39	€ 9,86	€ 10,49	€ 11,22	€ 12,13
22 t/m 64 jaar							
0	**€ 9,65**	**€ 9,99**	**€ 10,43**	**€ 10,96**	**€ 11,65**	**€ 12,47**	**€ 13,48**
1	€ 9,81	€ 10,25	€ 10,75	€ 11,35	€ 12,10	€ 13,01	€ 14,06
2	€ 10,00	€ 10,50	€ 11,10	€ 11,74	€ 12,56	€ 13,51	€ 14,63
3	€ 10,18	€ 10,77	€ 11,43	€ 12,17	€ 13,02	€ 14,02	€ 15,22
4	€ 10,35	€ 11,03	€ 11,73	€ 12,54	€ 13,46	€ 14,54	€ 15,80
5		€ 11,28	€ 12,08	€ 12,94	€ 13,89	€ 15,04	€ 16,39
6			€ 12,40	€ 13,34	€ 14,38	€ 15,58	€ 16,96
7				€ 13,71	€ 14,81	€ 16,07	€ 17,54
8					€ 15,26	€ 16,58	€ 18,12
9						€ 17,11	€ 18,70
10							€ 19,27

Maandlonen

Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 638,06	€ 660,54	€ 689,63	€ 724,68	€ 770,30	€ 824,52	€ 891,30
16 jaar	€ 717,82	€ 743,11	€ 775,84	€ 815,26	€ 866,59	€ 927,58	€ 1.002,71
17 jaar	€ 797,58	€ 825,68	€ 862,04	€ 905,85	€ 962,88	€ 1.030,65	€ 1.114,12
18 jaar	€ 957,09	€ 990,81	€ 1.034,45	€ 1.087,01	€ 1.155,45	€ 1.236,77	€ 1.336,94
19 jaar	€ 1.116,61	€ 1.155,95	€ 1.206,86	€ 1.268,18	€ 1.348,03	€ 1.442,90	€ 1.559,77
20 jaar	€ 1.276,12	€ 1.321,08	€ 1.379,26	€ 1.449,35	€ 1.540,60	€ 1.649,03	€ 1.782,59
21 jaar	€ 1.435,64	€ 1.486,22	€ 1.551,67	€ 1.630,52	€ 1.733,18	€ 1.855,16	€ 2.005,42
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.595,15	€ 1.651,35	€ 1.724,08	€ 1.811,69	€ 1.925,75	€ 2.061,29	€ 2.228,24
1	€ 1.621,59	€ 1.694,33	€ 1.776,98	€ 1.876,16	€ 2.000,13	€ 2.150,55	€ 2.324,12
2	€ 1.653,00	€ 1.735,65	€ 1.834,83	€ 1.940,62	€ 2.076,17	€ 2.233,20	€ 2.418,34
3	€ 1.682,75	€ 1.780,28	€ 1.889,38	€ 2.011,70	€ 2.152,21	€ 2.317,51	€ 2.515,87
4	€ 1.710,86	€ 1.823,26	€ 1.938,97	€ 2.072,86	€ 2.224,94	€ 2.403,46	€ 2.611,74
5		€ 1.864,58	€ 1.996,82	€ 2.138,98	€ 2.296,02	€ 2.486,11	€ 2.709,27
6			€ 2.049,72	€ 2.205,10	€ 2.377,01	€ 2.575,37	€ 2.803,49
7				€ 2.266,26	€ 2.448,09	€ 2.656,37	€ 2.899,36
8					€ 2.522,48	€ 2.740,67	€ 2.995,24
9						€ 2.828,28	€ 3.091,11
10							€ 3.185,33

Bijlage IV Wettelijk Minimumloon

Zie artikel 10 lid 4 en artikel 10a lid 3 van de cao Open Teelten.

Het Wettelijk Minimumloon geldt voor de groepen werknemers genoemd in artikel 10 (gelegenheidswerker) en artikel 10a (Seizoensarbeider).
Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen. Het uurloon is berekend door het wettelijk minimum weekloon te delen door het aantal arbeidsuren van 38 in de sector Open Teelten. Afronding heeft plaatsgevonden op twee decimalen achter de komma.

Wettelijk minimum Loon(*)

Ingangsdatum	per uur	per week	per maand
1 juli 2012	€ 8,84	€ 336,05	€ 1.456,20
1 januari 2013	€ 8,92	€ 339,10	€ 1.469,40
1 juli 2013	€ 8,98	€ 341,05	€ 1.477,80

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

Jeugdloonpercentages

a. Voor gelegenheidswerkers geldt het wettelijk minimumloonpercentage, artikel 10

Leeftijd	% van het WML
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%

b. Voor seizoenarbeiders en zaterdaghulpen geldt het cao jeugdloonpercentage, artikel 10a

Leeftijd	% van het WML
22 jaar	100%
21 jaar	90%
20 jaar	80%
19 jaar	70%
18 jaar	60%
17 jaar	50%
16 jaar	45%
15 jaar	40%

SAZAS biedt verzuim- en inkomensoplossingen voor werkgevers, werknemers én zelfstandigen, zoals een verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid .

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

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,75% van zijn loon (premieniveau 2013).

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 vanaf 1 januari 2009, 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 65 jarige leeftijd van de werknemer.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1 januari 2009 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 2013). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een WGA Eigenrisicodragerverzekering aan voor werkgevers en een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen. Ook is er een WIA pakket en een WGA hiaatverzekering. Kijk voor meer informatie op www.sazas.nl.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS telefoon: 071-5689199. Of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zie ook www.sazas.nl.

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.

Ouderdomspensioen
Elk jaar wordt 1,95% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt over het maximumloon (2013: € 50.853,-) inclusief vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen minus de dagfranchise (2013: € 49,00). (In 2011 werd als onderdeel van het bij de Nederlandse Bank ingediende herstelplan de opbouw over 2012 verlaagd van 2% naar 1,85%. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt de opbouw 1,95% van de pensioengrondslag.) Over het loon dat boven deze grens komt, wordt geen pensioen opgebouwd. Hiervoor kan een werkgever een aparte excedentregeling afsluiten.
Het ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand dat de werknemer 67 jaar wordt. Het is mogelijk om het pensioen te vervroegen vanaf 60 jaar. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langere periode moet worden uitgekeerd.

Partnerpensioen
Als een werknemer overlijdt, kan de (ex)-partner recht hebben op partnerpensioen. Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdomspensioen.
Het is mogelijk het partnerpensioen te ruilen voor extra ouderdomspensioen. Hiervoor is schriftelijke toestemming van de partner vereist. Andersom is het ook mogelijk om een deel van het ouderdomspensioen te ruilen voor extra partnerpensioen.

Anw-hiaat pensioen
Het Anw-hiaatpensioen is een aanvulling op de Anw-uitkering. Als een deelnemer voor de pensioenleeftijd overlijdt en de partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid, kan de partner onder voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling vanuit het pensioenfonds. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Wezenpensioen
Het wezenpensioen bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden van de deelnemer. Het wezenpensioen eindigt als het kind 24 jaar wordt of overlijdt.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en of de deelnemer een WIA-uitkering ontvangt, betaalt het pensioenfonds (gedeeltelijk) de premie door.

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

Deze bijlage is met zorgvuldigheid samengesteld en bevat vereenvoudigde informatie over de pensioenregeling. Het pensioenreglement is leidend.

Bijlage VII Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27 (SUWAS I)

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 VIII Aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 19 (SUWAS II)

Oudere werknemers komen bij blijvende en volledige 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 uitvoering WW- aanvulling agrarische sectoren.

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 bestaande SUWAS II 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 2013 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 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.

a. 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 VII en SUWAS I in bijlage VIII.

b. Verzekeren

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

- Loondoorbetaling bij ziekte;
- Re-integratie en Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij 1ste en 2e spoortrajecten vanuit de wet Poortwachter, o.a. plaatsing bij andere werkgever;
- 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 infop@sazas.nl. Zie ook www.sazas.nl

c. 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 X Loonsom voor Heffingen, behorend bij artikel 3

Loonsom voor heffingen:

1. De jaarlijkse heffingen, welke verband houden met de bepalingen in artikel 30,33 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 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
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 beschouwing blijven.

   Niet onder het loon vallen:
   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 Zorg verzekeringswet (vervallen per 1-1-2013);
   d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5º, van de Wet op de loonbelasting 1964 (vervallen per 1-1-2012);
   e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

Bijlage XI Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A

1. De werkzaamheden van werknemers met overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot 1 april maximaal 30 dagen worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, dan wel als direct - of indirect gevolg van de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
2. Het loon over de dagen, die zijn aangemerkt als overbruggingsdag, bedraagt 80% van het feitelijke loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
3. Een werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt per kalendermaand dat de werknemer in dienst is bij de werkgever 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
   De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november tot en met 31 december in dat jaar en de periode 1 januari tot 1 april daaropvolgend.
   Indien het aantal door de werknemer opgebouwde overbruggingsdagen voor de periode van 15 november tot 1 april ontoereikend is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen dat:
   - de werkgever gehouden is om het feitelijk loon door te betalen;
   - de werknemer gehouden is om ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg andere werkzaamheden te verrichten;
   - voor de hiervoor genoemde twee aandachtspunten geldt dat er sprake moet zijn dat de werkzaamheden ten gevolge van de weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang vinden.

   Een eventueel op 1 april bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.
4. De werkgever verstrekt de werknemer jaarlijks voorafgaand aan de periode 15 november tot 1 april een schriftelijke specificatie van het aantal tot 1 november opgebouwde overbruggingsdagen.
5. De werkgever kan voor iedere onwerkbare dag, met een maximum van 30 dagen per overbruggingsperiode, aanspraak maken op een vergoeding van het fonds. Het fonds hanteert hiervoor vaste vergoedingen per overbruggingsdag, welke jaarlijks door het bestuur van het Overbruggingsfonds worden vastgesteld. De bedragen worden jaarlijks aan de werkgever schriftelijk medegedeeld. Actuele bedragen zijn te vinden op www.collandarbeidsmarkt.nl.
6. Voor werknemers met overbruggingsmogelijkheid geldt een afzonderlijke cao inzake een Overbruggingsfonds. Werkgevers en werknemers met overbruggingsmogelijkheid zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij - of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken.
7. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een arbeidsovereenkomst van toepassing. Indien en voor zover een opzegtermijn samenvalt met overbruggingsdagen, betaalt de werkgever over de voor die werknemer geldende opzegtermijn het volledige feitelijke loon.
8. Ingeval een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, tenminste het geldende feitelijke loon betaald, ook indien die werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
9. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
   Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
   De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.
De werkgeversadministratie vindt plaats door TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde BT onder verantwoordelijkheid van het OBF. Voor bijzonderheden over deze regeling 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 is te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl.

Bijlage XII Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j

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

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:
Art. 35c lid 1:
“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen”.
Art. 35d lid 1:
“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen.”

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

Bijlage XIII Voorschriften bij ziekteverzuim, behorende bij artikel 18

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

Bijlage XIV Wet Verbetering Poortwachter

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de Wet Verbetering Poortwachter. De oorspronkelijke wettekst geldt. Hieraan kunnen evenwel geen rechten worden ontleend.

In de Wet Verbetering Poortwachter staan nieuwe regels voor werkgevers en werknemers bij langdurig ziekteverzuim. De regels zijn niet vrijblijvend: bij het niet nakomen ervan is het mogelijk dat werkgever, maar ook werknemer te maken krijgt met sancties. De regels draaien om het inzichtelijk te maken van de inspanningen om de werknemer weer snel op het werk te laten terugkeren. Deze inzichtelijkheid wordt bereikt door het aanleggen van een re-integratiedossier en door het opstellen van een plan van aanpak en een re-integratieverslag.

De werkwijze in het kort:

- De arbodienst maakt een probleem analyse, uiterlijk in de 6e ziektewetweek.
- Werkgever en werknemer maken gezamenlijk een plan van aanpak voor re-integratie uiterlijk in de 8e ziektewetweek.
- Werkgever en werknemer voeren de re-integratieactiviteiten uit, evalueren regelmatig het plan van aanpak en stellen dit zo nodig bij.
- Indien werkgever en werknemer verschil van mening hebben over de re-integratie dan kunnen ze een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.
- Komt het tot een WAO-aanvraag, dan stelt de werkgever een re-integratieverslag samen, met daarin alle documenten over zijn re-integratie. De werknemer stuurt het in.
- UWV toetst op basis van het re-integratieverslag of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd. Zo niet dan leidt dat tot sancties.

De sanctie voor de werknemer houdt in dat de werkgever de loondoorbetaling kan stopzetten. Daarnaast kan het UWV de WAO/WIA uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten.
De sanctie voor de werkgever kan leiden tot de verplichting om loondoorbetaling voor de werknemer te verlangen gedurende een jaar.

De werkgever en werknemer kunnen vanaf het begin van de ziekte een second opinion aanvragen bij het UWV indien één van beiden vindt dat de andere partij niet genoeg inspanning heeft verricht.

De Wet Arbeid en Zorg (WAZ) is in werking getreden op 1 december 2001. De wet is een bundeling van bestaande regelingen. Het zwangerschapsverlof bestond al vanuit de Ziektewet en het ouderschapsverlof vanuit het Burgerlijk Wetboek. Doel van de wet is het onderbrengen van alle verlofregelingen in één wet. Het idee achter de wet is om het combineren van werk en privé taken mogelijk te maken.
Hieronder volgt een beknopte uitleg van de wettekst per onderdeel. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. De oorspronkelijke wettekst geldt.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Voor de werkneemster bestaat recht op zwangerschapsverlof, vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van haar bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. De vermoedelijke datum van bevalling dient aan de werkgever te worden aangetoond middels een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige.
2. Voor de werkneemster gaat het recht op bevallingsverlof in op de dag na haar bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.
3. Het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof is onbetaald. Wel bestaat recht op een uitkering welke dient te worden aangevraagd bij het UWV.
4. Voor toepassing van het tweede lid worden dagen waarover de werkneemster op grond van artikel 29a, lid 2, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
5. De werkneemster dient uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever te melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.
6. Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de werkneemster haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden.
7. Zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek gaat de opbouw van vakantiedagen tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig door.

Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op maximaal 4 weken verlof zonder behoud van loon.
2. Het verlof dient te worden opgenomen binnen een tijdvak van 18 weken. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de feitelijke opneming ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
3. Het recht op adoptieverlof is onbetaald. Wel bestaat recht op een uitkering welke dient te worden aangevraagd bij het UWV.
4. De werknemer dient de werkgever een document te verstrekken waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
5. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, geldt het recht op verlof slechts eenmaal.
6. De werknemer meldt zo mogelijk uiterlijk 3 weken voor de ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof.
7. Dit artikel is ook van toepassing op werknemers die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich nemen. Bedoeld wordt een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.

Kraamverlof

1. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer recht op 2 dagen verlof met behoud van loon (zie voor afwijking artikel 53 van deze cao).
2. Het verlof dient te worden opgenomen binnen de eerste 4 weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.
3. De werknemer dient het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van de reden.
4. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op kraamverlof.
5. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
6. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
   a. de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
   c. een inwonend kind van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   d. een pleegkind dat blijkens de verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
   e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
3. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week.
4. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering Sociale Verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer, gedurende het verlof recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
5. De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever dient dit dan terstond aan de werknemer kenbaar te maken.
6. De werknemer meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient hij dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De werknemer moet daarbij tevens aangeven: de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
7. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht vanwege de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 2.
8. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
9. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Langdurend zorgverlof
Met ingang van 1 juni 2005 krijgen werknemers het wettelijk recht onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. De werkgever kan vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit recht weigeren.

Ouderschapsverlof
1. Een werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen.
   Dit recht bestaat totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. Ingeval van de geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat het recht voor ieder van die kinderen. In alle andere gevallen dat de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging van meerdere kinderen op zich neemt, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden.
5. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
6. In afwijking van lid 4 en 5 kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
   a. verlof voor een langere periode van 6 maanden, of
   b. het verlof op te delen in ten hoogste 6 perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
   c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
7. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in lid 6, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
8. Als de werknemer het ouderschapsverlof heeft opgesplitst in meerdere perioden en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof is genoten, heeft de werknemer tegenover een nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof.
9. Het recht op verlof bestaat pas als de werknemer een jaar in dienst is bij de werkgever.
10. De werknemer moet het opnemen van het verlof ten minste 2 maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden. Hij dient hierbij aan te geven: de periode, het aantal uren verlof per week (of ander tijdvak) en de spreiding van deze uren.
11. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
12. De werkgever kan het ouderschapsverlof niet wijzigen. Wel heeft hij de mogelijkheid om, na overleg met de werknemer, de voorgestelde spreiding van de uren over de week (of ander tijdvak) te wijzigen als hij daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang kan aanvoeren. De wijziging moet uiterlijk 4 weken voor de ingang van het verlof aan de werknemer worden medegedeeld.
13. Als een werknemer terugkomt op zijn verzoek om ouderschapsverlof op te nemen of de werknemer tussentijds het verlof wil beëindigen op grond van onvoorziene omstandigheden, dan mag de werkgever dit weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen de inwilliging van het verzoek. Indien een dergelijk verzoek wel kan worden ingewilligd hoeft dit niet eerder te gebeuren dan 4 weken nadat het verzoek is gedaan. Het resterende gedeelte van het verlof komt dan te vervallen. Indien gebruik gemaakt is van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in maximaal 3 perioden op te splitsen, dan gelden deze bepalingen ten aanzien van elk van deze perioden.

De WMK legt het doen van medische keuringen aan banden. Onder een medische keuring wordt in de wet verstaan:

- schriftelijke gezondheidsvragen;
- mondelinge gezondheidsvragen;
- een lichamelijk onderzoek.

Medische keuringen mogen alleen door een arts worden verricht. Dit betekent dat een sollicitant aan een werkgever of een personeelsfunctionaris niets hoeft te vertellen over zijn of haar gezondheid, tenzij het van belang is voor de functie waarop iemand solliciteert.

Sollicitatieprocedure

Het is de werkgever verboden om in de sollicitatiefase (het sollicitatiegesprek of bij gebruik van sollicitatieformulieren) te vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van de sollicitant.

Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen mogen alleen nog maar worden gedaan voor functies waaraan bijzondere medische eisen worden gesteld. Als het om een dergelijke functie gaat, moet de aanstellingskeuring aan een aantal voorwaarden voldoen:

- de werkgever die een aanstellingskeuring voor een functie wil laten uitvoeren, is verplicht vooraf advies te vragen aan de arbodienst over de inhoud en de rechtmatigheid van de keuring;
- voordat een sollicitatieprocedure begint, moeten de medische eisen aan de functie schriftelijk vastliggen; dat geldt ook voor de manier waarop wordt onderzocht of de sollicitant aan die eisen voldoet;
- in de advertentietekst moet vermeld staan dat een aanstellingskeuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure;
- sollicitanten moeten aan het begin van de sollicitatieprocedure op de hoogte worden gesteld van de medische eisen die verbonden zijn aan de functie en van het feit dat er een medisch onderzoek zal worden verricht, en op welke wijze dat onderzoek gebeurt;
- een aanstellingskeuring (schriftelijk, mondeling of lichamelijk) gebeurt altijd pas aan het einde van de sollicitatieprocedure, dus wanneer een kandidaat is gekozen die bij medische geschiktheid de functie zal gaan vervullen;
- niemand mag bij derden (huisarts, vroegere werkgever) informeren naar de gezondheid van een sollicitant zonder toestemming van die sollicitant.

In het Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen heeft men deze afspraken vast laten leggen.
Het adres voor klachten over aanstellingskeuringen: Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 535, 3500 AM Utrecht, tel. 030 - 2234888.

Bijlage XVII Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 35a

Samenstelling en bevoegdheid.

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Open Teelten 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 worden 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 in achtneming 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 akkoord gaan met de uitspraak en het bemiddelingsvoorstel.
16. Blijven partijen bij een geschil verdeeld, dan rest aan de meest gerede 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.

WGA-premie verhalen op de werknemer
Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op werknemers. Dit verhaalsrecht is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.
Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd.
In deze cao is de mogelijkheid van het verhaalsrecht vastgelegd in artikel 19c.

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

De rentehobbel en de compensatie
Om een gelijk speelveld te creëren tussen het UWV en verzekeraars is in de gedifferentieerde (publiek) WGA-premie een (rentehobbel) opslag opgenomen. Deze opslag loopt vanaf 2007 geleidelijk af, terwijl het “echte“ premiedeel in de WGA-premie geleidelijk zal oplopen.
De WGA-premie bedraagt in 2012 0,48% premie en een rentehobbel van 0,07 %. Per 1 januari 2013 is de rentehobbel vervallen. De rekenpremie bedraagt van deze datum 0,54%.
een korting op de basispremie WAO/WIA (Aof-premie).

Wat moet een werkgever doen
Concreet betekent het bovenstaande dat werkgevers die een gedifferentieerde WGA-premie betalen (publiek verzekerd via het UWV) dat zij op deze premie de opslag (in 2012 : 0,07%) in mindering moeten brengen en van het resterende deel vervolgens maximaal 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden. Vanaf 2013 kan de werkgever maximaal 0,27% van de rekenpremie bij de werknemer in rekening brengen.

Eigenrisicodrager
De werkgever kan alleen op twee vaste momenten (1 januari en 1 juli) eigen risicodrager worden. De aanvraag daarvoor moet ten minste 13 weken vóór de beoogde ingangsdatum (dus voor 1 oktober of voor 1 april) bij de Belastingdienst binnen zijn. In de agrarische sector biedt SAZAS een dekking voor het WGA risico. Zie bijlage VI.

Indien een werkgever eigenrisicodrager WGA is geworden, wordt geen gedifferentieerde WGA-premie afgedragen. Wel moet de werkgever de basispremie WAO/WIA blijven betalen. In de uitvoeringsregeling (regeling op basis van de Wet financiering sociale verzekeringen) is bepaald dat eigenrisicodragers, die een private verzekering hebben afgesloten, ook maximaal de helft van de private premie kunnen verhalen. Hierbij geldt wel dat als de private premie meer dan het WGA risico dekt, dat alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA risico verhaald kan worden.

Eigenrisicodragers kunnen óf de WGA-lasten (als zij geen private verzekering hebben) óf de verzekeringspremie (als zij wel een private verzekering hebben) voor maximaal de helft verhalen. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico (bijvoorbeeld ook uitkeringen bij ziekte of aanvullingen op de WIA-uitkering), kan alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA-risico verhaald worden. Verzekeraars kunnen in die gevallen aan de werkgever aangeven welk deel van de premie daarop betrekking heeft.

Bijlage XIX Schema's opname vakantiedagen bij artikel 22a

Veranderde wetgeving

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 Burgerlijk Wetboek) veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar volgend op het jaar waarin ze werden opgebouwd. De overheid wil met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemer het opnemen van vakantiedagen stimuleren.
Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze werden opgebouwd van kracht. Deze verjaringstermijn blijft ook bestaan voor de dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012.
Verder is in de nieuwe vakantiewet geregeld dat in geval van ziekte over de gehele ziekteperiode alleen de wettelijke vakantiedagen worden opgebouwd.

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Voor vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 moet onderscheid gemaakt worden naar wettelijke dagen en bovenwettelijke dagen.

a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienst-verband. Deze dagen vervallen zes maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2012 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2013, etc.
b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
c. Bovenwettelijke dagen in de cao Open Teelten zijn de volgende:
   de dagen in artikel 22 lid 2 die de 20 dagen te boven gaan;
   de dagen in artikel 22 lid 5 en artikel 22c. Dat zijn respectievelijk de extra dagen voor 50-plussers en de extra dagen bij een langdurig dienstverband.

In 2013 geldt het volgende schema:

1) de dagen die per 1 juli 2013 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2012;
2) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
3) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
4) de dagen die per 1 juli 2014 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2013;
5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
6) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
7) bovenwettelijke dagen van 2012;
8) bovenwettelijke dagen van het lopende jaar.

Overzicht vervaldata en verjaringsdata

In het hierna volgende overzicht staan de verval- en verjaringstijdstippen vermeld bij de diverse dagen en jaren:

opbouw		vervaldatum	verjaringsdatum
1)	wettelijke dagen 2012		1-7-2013
2)	vakantiedagen 2008		31-12-2013
3)	wettelijke dagen 2013	1-7-2014	
4)	vakantiedagen 2009		31-12-2014
5)	wettelijke dagen 2014	1-7-2015	

6)	vakantiedagen 2010		31-12-2015
7)	wettelijke dagen 2015	1-7-2016	
8)	vakantiedagen 2011		31-12-2016
9)	wettelijke dagen 2016	1-7-2017	
10)	bovenwettelijke dagen 2012		31-12-2017
11)	bovenwettelijke dagen 2013		31-12-2018
12)	bovenwettelijke dagen 2014		31-12-2019
13)	bovenwettelijke dagen 2015		31-12-2020
14)	bovenwettelijke dagen 2016		31-12-2021

Bijlage XX Aanvullende bepaling lonen uitzendkrachten behorend bij artikel 17 lid 3

De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

a. Bij uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
b. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
c. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient vermeld te worden op de loonstrook.
d. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
e. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
f. De uitruil van loonbestanddelen heeft geen invloed op de grondslag van deze loonbestanddelen. Bij uitruil wordt eerst de totale som van de loonbestanddelen vastgesteld die werknemer rechtens toekomt. Vervolgens wordt vastgesteld welk deel daarvan kan worden uitgeruild.

.

1. **Levensfasebewust personeelsbeleid**
   Tijdens de looptijd van deze cao zal onderzoek worden verricht naar leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij specifiek de mogelijkheden en kansen van jongeren en ouderen aan de orde komen. Voor werknemers ouder dan 50 jaar wordt bezien of het verplichtstellen van overwerk kan vervallen ingeval dit vanwege gezondheidsredenen niet mogelijk is. Het onderzoek, conclusies en uitwerking worden afgerond binnen een periode van 1 jaar.

2. **FUWA**
   Gegeven de veranderingen binnen de sectoren van Open Teelten de afgelopen 10 jaar vinden partijen dat actualisering FUWA aan de orde is. ORBA-nieuwe stijl is hierbij het uitgangspunt. Partijen spannen zich in om de aanpassing van het FUWA handboek voor 31 december 2013 van deze cao af te ronden.

3. **Huisvestingsnormen**
   Tijdens de looptijd van deze cao zullen partijen bezien of nadere afspraken gemaakt kunnen worden in relatie tot de landelijke huisvestingsnorm.
   Hierbij zal tevens aandacht worden geschonken aan de categorie “overige” huisvesting.

4. **WAGA**
   Partijen spreken af om gedurende de cao periode deze WAGA-proof te maken

5. **Financiering**
   Alle cao-partijen verplichten zich om de in deze cao gemaakte afspraken financieel mogelijk te maken via Colland Arbeidsmarkt, sectorcommissie Open Teelten.

6. **Planning**
   Partijen streven naar een voorspoedige voortgang om de protocollaire afspraken vorm te geven middels een paritaire stuurgroep. Partijen stellen de prioritering, planning en verdere uitwerking vast.

Tel. nr.

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)
Postbus 29773
2502 LT 's-GRAVENHAGE
Bezuidenhoutseweg 225
2594 AL 's-GRAVENHAGE 070-3382700
www.lto.nl

Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)
Louis Pasteurlaan 6
2719 EE ZOETERMEER
Postbus 344
2700 AH ZOETERMEER 079-3681300
www.nfofruit.nl
e-mail: info@nfofruit.nl

Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)
Postbus 170
2180 AD HILLEGOM
Weeresteinstraat 10
2181 GA HILLEGOM 0252-535080 www.anthos.org
e-mail: secretariaat@anthos.org

Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB)
Postbus 175
2180 AD HILLEGOM
Weeresteinstraat 10a
2181 GA HILLEGOM 0252-536950
www.kavb.nl
e-mail: kavb@kavb.nl

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Klantenservice 0900-9690
Bezoekadres: Varrolaan 100
3584 BW UTRECHT
www.fnvbondgenoten.nl
e-mail: klantenservice@bg.fnv.nl

	Tel. nr.
CNV Vakmensen Postbus 2525 3500 GM UTRECHT Tiberdreef 4 3561 GG UTRECHT Algemeen telefoonnummer www.cnvvakmensen.nl e-mail: info@cnvvakmensen.nl	030-7511007
Regio-adressen LTO	
LTO Noord (hoofdkantoor) Postbus 240 8000 AE ZWOLLE Zwartewaterallee 14 8031 DX ZWOLLE www.ltonoord.nl/werkgeverslijn e-mail: werkgeverslijn@ltonoord.nl	088-888 66 88
LLTB Postbus 960 6040 AZ ROERMOND Wilhelminasingel 25 6041 CH ROERMOND www.lltb.nl e-mail: info@lltb.nl	0475-381777
ZLTO Postbus 91 5000 MA TILBURG Onderwijsboulevard 225, 5223 DE Den Bosch www.zlto.nl e-mail: info@zlto.nl	088-888 66 89
Regio-adressen FNV Bondgenoten	
Via centrale telefoonnummer	0900-9690
Regio-adressen CNV Vakmensen	
Via algemene telefoonnummer	030 7511007

BPL Pensioen
Bezoekadres: Europaweg 27
9723 AS Groningen
Postbus 451
9700 AL Groningen
Telefoon: 050 - 522 30 00
www.bplpensioen.nl

Colland Verzekeren (SAZAS)
Postbus 104
2300 AC Leiden Telefoon: 071 – 568 91 99
www.collandarbeidsmarkt.nl
info@sazas.nl

Colland Arbeidsmarkt
Backoffice Colland
Postbus 3189
5902 RD Venlo
Telefoon: 0900 - 040 13 28
www.collandarbeidsmarkt.nl
info@colland-administratie.nl

Colland Bestuursbureau
P/a Actor Bureau voor sectoradvies
Stationsweg 1
3445 AA Woerden
Telefoon: 088-3292030
Fax: 088-3292031

Beroepscommissie Functie-indeling
p/a Actor Bureau voor sectoradvies
Stationsweg 1
3445 AA Woerden
Telefoon: 088-3292030
Fax: 088-3292031

Trefwoordenregister

A

Aanstelling,	Artikel 8
Keuringen	Artikel 21 & Bijlage XVI
Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (Sazas)	Artikel 19 lid 14 & Bijlage V
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage VIII
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage VIII
Adoptie en kort verzuim	Artikel 23 lid 1.d & Bijlage XV
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXII
Afstandsvergoeding	Artikel 32
Arbeidsduur	Artikel 11 t/m 13 & Artikel 15
Arbeidsgehandicapte	Artikel 3.n & Artikel 5 lid 6
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 21
Arbeidsmarktbeleid	Artikel 30 & Bijlage IX
Arbeidsongeschiktheid,	Artikel 6 lid 5 & Artikel 8 lid 6 & Artikel 14 lid 4c & Artikel 18 & Bijlage V
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 19 & Artikel 20
Verhaalsrecht werkgever op derden	Artikel 19 lid 10
Ziekmelding en controle	Artikel 18 & Bijlage XIII
Arbeidsovereenkomst,	Artikel 4 lid 3 & Artikel 8
Beëindiging	Artikel 8 lid 4
Opzegtermijnen	Artikel 8 lid 4c & lid 4d
Bepaalde tijd	Artikel 8 lid 1 & Artikel 9
Overbruggingsregeling	Artikel 13A & Bijlage XI
Proeftijd	Artikel 8 lid 2
Arbeidstijd,	Artikel 11
Per jaar	Artikel 12
Verschoven uren	Artikel 13
Arbocatalogus	Voorwoord & Artikel 3 lid ab & Artikel 7 lid 5

B

Bedrijfsbeëindiging	Artikel 5 paragraaf 2
Bedrijfsleiders	Artikel 3.y
Loon	Artikel 2 lid 2
Bedrijfstijd	Artikel 3.t & Artikel 10a lid 4 & Artikel 11 leden 1+12+13+17
Beëindiging arbeidsovereenkomst	Artikel 8 lid 4
Begrafenis en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a+g
Beloning,	Artikel 14 & Artikel 15
Toeslagen	Artikel 12 lid 5+9 &Artikel 10a lid 7 & Artikel 16 lid 1+6
Berekening lonen	Bijlage II
Beroepscommissie,	
Tegen functie-indeling	Artikel 14 lid 1f
Tegen cao-indeling	Artikel 35
Betalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	Artikel 19
Bevalling echtgenote en bijzonder verlof	Artikel 23.c
Branche RI&E	Artikel 7

Bruto loonniveau Artikel 17
BTER Loon Artikel 3.z & Bijlage X
Bijscholing Artikel 33

C
CAO
- indeling Artikel 35
- ontheffing cao bepalingen Artikel 36
- geschillen cao bepalingen Artikel 35b & Bijlage XVII
- geschillen procedure via rechter Artikel 35b
- inspanning cao partijen Artikel 35d
- looptijd Artikel 39
- tussentijdse wijziging Artikel 34
- uitleg Artikel 35a

CNV Vakmensen Bijlage XXII
Colland Arbeidsmarkt Artikel 30 & Artikel 33 & Bijlage IX
Collectief Fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) Artikel 18 & Bijlage V
Controlevoorschriften bij ziekte Artikel 18 lid 1 & Bijlage XIII

D
Deeltijd, Artikel 12 lid 2 & Artikel 22 lid 2+4
- Vakantierechten Artikel 16 lid 5 & Artikel 22

Definities Artikel 3
Dienstverband, Artikel 8
- Arbeidsovereenkomst Artikel 8 lid 1 & lid 2 & lid 3
- Bijzondere bepaling Artikel 9
- Einde dienstverband Artikel 8 lid 4
- Omzetting vast naar los Artikel 9
- Opzegging vast dienstverband Artikel 8 lid 4.c
- Opzegtermijn los dienstverband Artikel 8 lid 4.d
- Voortzetting arbeidsovereenkomst bepaalde tijd Artikel 9

Dienstrooster Artikel 3.g
Discriminatie Artikel 5 lid 6 & lid 7
Dispensatie (ontheffing) Artikel 36

E
Educatief verlof Artikel 33
Ervaringsjaren Artikel 14 lid 4

F
Feest- en gedenkdagen Artikel 3.l & Artikel 11 & lid 8
Feitelijk loon Artikel 3.r
Financiering cao afspraken Bijlage XXI protocol 5
FNV Bondgenoten Bijlage XXII
Functie (definitie) Artikel 3.v
Functiejaar Artikel 3.w
Functie-indeling Artikel 14
Functiegroepen Artikel 14 lid 1
Functieraster Bijlage I
Functievolwassen leeftijd Artikel 3.h
Functiewaardering Bijlage XXI protocol 2
Fusie Artikel 5 paragraaf 2

G

Gedragslijn bij overname fusie reorganisatie	Artikel 5 paragraaf 2.
Gelegenheidswerk,	Artikel 10
Beloning	Artikel 10 lid 4 & Bijlage IV
Dienstverband	Artikel 10 lid 2
Omschrijving	Artikel 10 lid 1
Vakantiegeld	Artikel 10 lid 5
Geneeskundig onderzoek	Artikel 21
Geschillen	Artikel 35a
Gewasbescherming	Artikel 5 paragraaf 4

H

Huisvesting	Bijlage XXI protocol 3
Huwelijk en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.b
Huwelijksjubileum en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.e

J

Jeugdige werknemers (definitie),	Artikel 3.i
Lonen	Bijlage III & Bijlage V
Jubileumuitkering	Artikel 31

K

Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij - en Bolproducten(Anthos)	Bijlage XXII
Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur	Bijlage XXII
Kort verzuim met behoud van loon	Artikel 23
Kort verzuim zonder behoud van loon	Artikel 24

L

Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland	Bijlage XXII
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Bijlage XXI protocol 1
Limburgse Land - en Tuinbouwbond (LLTB)	Bijlage XXII
Lonen,	Artikel 14
Berekeningswijze	Bijlage II
Loontabellen	Bijlage IIIa & Bijlage IIIb & Bijlage IIIc Bijlage IIId
Toelichting loontabellen	Artikel 14 & Artikel 15 & Bijlage II
Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 19 & Bijlage V
Loonsom voor heffingen (BTER-loon)	Artikel 3 & Bijlage X
Loonspecificatie	Artikel 15 lid 1
Loonsverhoging	Artikel 14 lid 3+4 & Artikel 15 lid 9 & Bijlage IIIa & Bijlage IIIb & Bijlage IIIc & Bijlage IIId
Looptijd cao	Artikel 39
LTO Noord	Bijlage XXII

M

Maandloon (definitie)	Artikel 3.p
Medezeggenschap	Artikel 3.j & Bijlage XII
Medische verzorging en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 3 & Bijlage XV
Minder valide werknemers, Beloning	Artikel 19
Minimumloon, wettelijk	Bijlage IV

N

Naleving cao bepalingen	Artikel 35c
Nederlandse Fruittelers Organisatie	Bijlage XXII

O

Omzetting dienstverband	Artikel 9
Ondernemingsraad	Bijlage XII
Ondertrouw en kort verzuim	Artikel 23 lid1.b
Ongewenste intimiteiten	Artikel 5 lid 8
Ontheffing cao bepalingen	Artikel 36
Open Teelten	Artikel 1 lid 1
Opzegging,	
Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Artikel 8 lid 4.d
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	Artikel 8 lid 4.c
Oudere werknemers,	
Aanvulling WAO/WIA -uitkering en WW-uitkering	Bijlage VIII
Extra vakantiedagen	Artikel 22 lid 5
Pensioenregeling	Artikel 26 & Bijlage VI
Vervroegde uittreding	Artikel 27 & Bijlage VII
Ouderschapsverlof	Bijlage XV
Overbruggingsfonds	Artikel 13a & Bijlage XI
Overlijden,	
Familielid en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a en lid 1g
Uitkering	Artikel 25
Overwerk,	Artikel 15, lid 4 & lid 5 & lid 6
Beloning	Artikel 12 lid 5, Artikel 15 lid 6 Artikel16 lid 3
Compensatie in vrije tijd	Artikel 13

P

Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 23 lid 3
Partijen bij de cao	Bijlage XXII
Pauze	Artikel 11 lid 2
Pensioen,	Artikel 26 & Bijlage VI &
Personeelsbeleid	
Levensfasebewust	Bijlage XXI protocol 1
Ploegendienst	Artikel 11 lid 16
Proeftijd	Artikel 8 lid 2
Promotie	Artikel 29 lid 4
Protocolbepalingen	Bijlage XXI

R

Referentiefunctieraster	Bijlage I
Re-integratie	Artikel 19b
Reiskostenvergoeding	Artikel 32
Reistijd	Artikel 11 lid 3
Reorganisatie	Artikel 5 lid 4
Roostervrije dagen	Artikel 15 lid 10

S

SAZAS	Artikel 19 lid 14 & Bijlage V
Scholing,	
Verlof	Artikel 33
Cursuskosten	Artikel 33

Scholingsfonds	Bijlage IX
Seizoensarbeider	Artikel 3.c & Artikel 10 lid 6 & Artikel 10a
Sociaal beleid	Artikel 5 paragraaf 3.
Sollicitatie procedure	Bijlage XVI
Stagiair	Artikel 3e
Suwas-I	Artikel 27 & Bijlage VII
Suwas-II	Bijlage VIII

T

Toeslagen	Artikel 12 lid 5 t/m 9 & Artikel 16
Tussentijdse wijziging cao	Artikel 34
Tijdvak cao	Artikel 39

U

Uitkering bij overlijden	Artikel 25
Uitleg cao bepalingen	Artikel 35b
Uitzendbureaus	Artikel 3.aa sub 3.& Artikel 28
Uitzendkracht (definitie)	Artikel 3.aa sub 2 & Bijlage XX
Uitzendovereenkomst	Artikel 3 lid aa sub 1
Uitzendonderneming	Artikel 3 lid aa sub 3
Uurloon (definitie)	Artikel 3.q

V

Vakantiedagen,	Artikel 22 lid 2 & lid 5 & Artikel 22c
Extra dagen door diensttijd	Artikel 22c
Extra dagen door leeftijd	Artikel 22 lid 5
Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke	Artikel 22a & Bijlage XIX
Bij ziekte en verzuime zonder loonbetaling	Artikel 22b
Vakantietoeslag werknemers	Artikel 22 lid 4
Vakbond,	Artikel 29
Adressen	Bijlage XXII
Bezoek vergadering	Artikel 24 & Artikel 29 lid 7
Contactpersoon	Artikel 29 lid 2
Faciliteiten	Artikel 29
Lidmaatschap	Artikel 17 lid 2
Vergoedingsregeling	Artikel 15
Verhuizing en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.h
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 32 lid 1.e
Verschoven uren	Artikel 13
Vervroegde uittreding	Artikel 27 & Bijlage VII
Verzekeren	Bijlage IX
Verzuimbegeleiding	Artikel 19a
Volwassen werknemers (definitie)	Artikel 3.h
Voorschriften bij ziekteverzuim	Artikel 18 & Bijlage XIII

W

WAO-/WIA-uitkering, Aanvulling Oudere werknemer	Bijlage VIII
WAGA	Bijlage XXI protocol 4
Werkgelegenheidsprojecten	Artikel 14 lid 2
Werkgevers,	Artikel 1 lid 1 & Artikel 3.a
Verplichtingen	Artikel 5
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXII
Werkingssfeer cao,	Artikel 1

Beperkte toepassing	Artikel 2
Werknemer (definitie)	Artikel 3.b
Verplichtingen	Artikel 6
Werkkleding	Artikel 32b
Wettelijk minimumloon	Bijlage IV
Wet Verbetering Poortwachter	Bijlage XIV
Wetten	
Arbeid en zorg	Bijlage XV
Medische keuringen	Bijlage XVI
Verbetering Poortwachter	Bijlage XIV
Wettelijk minimumloon	Bijlage IV
WGA eigen risicodrager	Bijlage V
WGA premie	Artikel 19c & Bijlage XVIII
WW-uitkering, aanvulling	Bijlage VIII
Wijzigingen in cao, tussentijds	Artikel 34

Z

Zaterdaghulp	Artikel 10b
Ziekmelding en controlevoorschriften	Artikel 18 & Bijlage XIII
Ziekte en loon	Artikel 18 t/m Artikel 20
Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie	Bijlage XXII
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Bijlage XV