COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

voor het personeel
werkzaam in de

GROOTHANDEL IN BLOEMBOLLEN

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2018

© 2016 Actor Bureau voor sectoradvies
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Woerden.
ISBN

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

aan werkgeverszijde:

- **Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)**
  Postbus 170,
  2180 AD Hillegom
  telefoonnummer: 0252-535080
  e-mail: secretariaat@anthos.org
  internet: www.anthos.org

aan werknemerszijde:

- **FNV**
  Postbus 9208
  3506 GE Utrecht
  telefoonnummer klantenservice: 0900-9690
  internet: www.fnv.nl

- **CNV Vakmensen.nl**
  Postbus 2525
  3500 GM Utrecht
  Tiberdreef 4
  3561 NL Utrecht
  telefoonnummer CNV info: 030-7511007
  e-mail: info@cnvvakmensen.nl
  internet: www.cnvvakmensen.nl

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Groothandel in Bloembollen.
Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen zijn bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gehouden, dan wel door het Ministerie van SZW buiten de AVV 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.

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.officielebekendmakingen.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de (digitale) Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I Definities 7
Artikel 01.01 Werkingssfeer 7
Artikel 01.02 Begripsomschrijving 7
Hoofdstuk II Verplichtingen van werkgever en werknemer 9
Artikel 02.01 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties 9
Artikel 02.02 Verplichtingen van de werkgever 9
Artikel 02.03 Verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 02.04 Vakbondsfaciliteiten 10
Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst 11
Artikel 03.01 Arbeidsovereenkomst 11
Artikel 03.02 Beperkte toepassing van de cao voor enkele groepen werknemers 11
Artikel 03.03 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd 11
Artikel 03.04 Beëindiging dienstverband 13
Artikel 03.05 Piekarbeider 14
Artikel 03.06 Arbeid voor derden 14
Hoofdstuk IV Arbeidsduur en Arbeidstijden 16
Artikel 04.01 Diensttijd en werkvenster 16
Artikel 04.02 Overwerk 17
Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen 17
Artikel 04.04 Uitzondering handelsvertegenwoordigers 17
Hoofdstuk V Vakantie en Verlof 18
Artikel 05.01 Vakantie 18
Artikel 05.02 Kort verzuim met behoud van loon 19
Artikel 05.03 Kort verzuim zonder behoud van loon 20
Artikel 05.04 Calamiteiten- en ander kortverzuim verlof 20
Artikel 05.05 Palliatief- en rouwverlof 20
Artikel 05.06 Mantelzorg (Kortdurend of langdurend) zorgverlof (Wet Arbeid en Zorg Hoofdstuk 5) 20
Hoofdstuk VI Beloning 21
Artikel 06.01 Functie-indeling 21
Artikel 06.02 Loon 22
Artikel 06.03 Loonsverhoging 22
Artikel 06.04 Overuren en urentoeslagen 22
Artikel 06.05 Doorbetaling loon op feestdagen 23
Artikel 06.06 Loonbetaling en -specificatie 23
Artikel 06.07 Uitzonderingen handelsvertegenwoordigers 23

Artikel 06.08 Fiscale regelingen 23
Hoofdstuk VII Overige financiële regelingen 24
Artikel 07.01 Vakantietoeslag 24
Artikel 07.02 Afstandsvergoeding 24
Artikel 07.03 Jubileumuitkering 24
Artikel 07.04 Uitkering bij overlijden 24
Hoofdstuk VIII Studiefaciliteiten 25
Artikel 08.01 Scholingsverlof 25
Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid 26
Artikel 09.01 Ziekmelding en controlevoorschriften 26
Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht 26
Artikel 09.03 Verzuimbegeleiding 28
Artikel 09.04 Vervallen van rechten bij arbeidsongeschiktheid 28
Hoofdstuk X Overige bepalingen van sociale aard 29
Artikel 10.01 Pensioenregeling 29
Artikel 10.02 Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 29
Artikel 10.03 Sociale fondsen 29
Hoofdstuk XI Uitzendbureaus 30
Artikel 11.01 Uitzendbureaus 30
Hoofdstuk XII Slotbepalingen 31
Artikel 12.01 Buiten werking stellen en wijzigingen 31
Artikel 12.02 Paritaire commissie Groothandel in Bloembollen 31
Artikel 12.03 Beroep tegen cao-indeling 31
Artikel 12.04 Ontheffing van cao-bepalingen 31
Artikel 12.05 Geldigheidsduur, verlenging en opzegging 31
Artikel 12.06 Bepalingen in strijd met deze cao 32
Bijlage I Referentiefunctieraster 33
Bijlage II Loonschalen en toelichting op berekening 34
Bijlage III Protocolbepalingen 37
Bijlage IV Vervallen 38
Bijlage V Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 10.01 39
Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (SAZAS) 40
Bijlage VII SUWAS II – aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers 41
Bijlage VIII Afspraken in relatie tot Colland behorend bij artikel 10.03 42
Bijlage IX Loonsom voor heffingen 43
Bijlage X Reglement paritaire commissie Groothandel in Bloembollen 44
Bijlage XI Vervallen 45

Bijlage XII Adressen 46
Bijlage XIII Functiehandboek zie ook artikel 06.01..... 48

Hoofdstuk I Definities

Artikel 01.01 Werkingssfeer

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
   a. Degene die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden worden besteed.

   b. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
      - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de handel in bloembollen
      - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.

      Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst inzake een sociaal fonds van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

   c. Juridisch zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan de handel in bloembollen.

   d. De personeelsvennootschap binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de handel in bloembollen.

2. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek en 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.

3. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
   a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao’s in de primaire agrarische sector, én
   b. niet te bepalen is of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze 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.

4. Tegen de indeling in dit artikel kan de werkgever conform artikel 12.03 beroep instellen bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 12.02.

Artikel 01.02 Begripsomschrijving

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

   a. Werkgever: De natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 01.01.

   b. Werknemer: De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever als bedoeld onder artikel 01.02 sub a. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.

   c. Dienstrooster: Een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

   d. Functievolwassen leeftijd: Werknemers met een leeftijd van 21 jaar of ouder.

   e. Jeugdige werknemers: Werknemers met een leeftijd van 20 jaar en jonger.

f. Medezeggenschapsorgaan: De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

g. BW: Burgerlijk Wetboek.

h. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei.

i. Ouders en kinderen: In deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijk gesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.

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

k. Handelsvertegenwoordiger: Ieder die in dienst van de werkgever in hoofdzaak en regelmatig bemiddeling verleent bij het tot stand komen van overeenkomsten inzake koop en verkoop tussen personen, die hij daartoe pleegt te bezoeken, en de werkgever mits hij als zodanig is aangesteld.

l. Piekarbeider:
Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen en genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert.

m. Zaterdaghulp: Een werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.

n. Stagiair: Persoon die in het kader van een opleiding, op basis van een met de werkgever afgesloten stagecontract, in de beroepspraktijk participeert met het oog op het verkrijgen van beroepsvaardigheid.

o. Jaarloon: 12 x het feitelijk loon per maand of 52,2 x het feitelijk loon per week.

p. Maandloon: Het loon bij een fulltime dienstverband als opgenomen in bijlage II of het overeengekomen hoger maandloon.

q. Weekloon: Het loon bij een fulltime dienstverband als opgenomen in bijlage II of het overeengekomen hoger weekloon.

r. Uurloon: 1/38 deel van het weekloon of 1/165,3 deel van het maandloon.

s. Feitelijk loon: Het door werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon.

Hoofdstuk II Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 02.01 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 02.02 Verplichtingen van de werkgever

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. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

   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. Met de betreffende vakbonden dient gesproken te zijn over de rechtspositie van de in dienst zijnde werknemers, over de opvang van eventuele sociaaleconomische gevolgen voor de werknemers.
4. Sociaal beleid

   Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
5. Gewasbeschermingsmiddelen

   De werkgever dient zich, bij het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen, te houden aan de betreffende bepalingen van hoofdstuk 4 van het Arbobesluit en aan artikel 2a, de zorgplichtbepaling, van de Wet gewasbeschermingsmiddelen en biociden. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

Artikel 02.03 Verplichtingen van de werknemer

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

Artikel 02.04 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om in ondernemingen met vijf - of meer werknemers in vaste dienst, in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in de onderneming. De werkgever zal over de aanwijzing tijdig en schriftelijk worden geïnformeerd.
2. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van hun vakbeweging betreffende de bloembollengroothandel in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de vakbondscontactpersoon niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.
4. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen gebruik maken van de fiscale mogelijkheid met betrekking tot de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie. Zie voorts artikel 06.08.

Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst

Artikel 03.01 Arbeidsovereenkomst

1. Aard van de arbeidsovereenkomst

   Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

   - hetzij voor onbepaalde tijd;
   - hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

2. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst

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

3. Proeftijd

   Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor:

   - onbepaalde tijd: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;
   - bepaalde tijd voor de duur van langer dan twee jaren: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;
   - bepaalde tijd voor de duur van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand;
   - bepaalde tijd voor de duur van zes maanden of korter: kan geen proeftijd worden overeengekomen;
   - bepaalde tijd voor de duur van een project waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 03.02 Beperkte toepassing van de cao voor enkele groepen werknemers

Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. premie SV-loon te boven gaat (in 2016 € 52.763) zijn de cao-artikelen met betrekking tot loon en arbeidstijden niet van toepassing.

Artikel 03.03 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

A. Ketenbepaling bij een contractsduur tot en met 9 maanden

1. In afwijking van art. 7: 668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 3 van artikel 03.03-A te noemen functies een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
2. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1 van artikel 03.03-A.
3. De ketenbepaling uit artikel 03.03-A lid 1 is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende (referentie)functies uit het functiehandboek:
   - Basis schuurmedewerker
   - Schuurmedewerker

- Logistiek schuurmedewerker
- Allround schuurmedewerker
- Medewerker verpakken
- Assistent schuurbaas
- Orderverzamelaar
- Vorkheftruckchauffeur

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

1. Met toepassing van art. 7:668a lid 5 BW geldt dat voor de in lid 3 van artikel 03.03-B genoemde functies binnen een periode van 36 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ieder met een duur van 9 maanden of langer kunnen worden aangegaan. Dit geldt alleen voor zover de functie in het bedrijf van de werkgever een seizoensmatig karakter heeft als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en waarvoor geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering ertoe leidt dat het voor de werkgever op zijn bedrijf niet mogelijk is om de werknemer een jaar rond arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1 van artikel 03.03-B.
3. De ketenbepaling uit artikel 03.03-B lid 1 is van toepassing op de bedrijfsfuncties gebaseerd op de (referentie)functies uit het functiehandboek.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

4. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
   a. Op verzoek van werknemer overleggen werkgever en werknemer gedurende de derde arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 03.03-B lid 1 over het voortzetten van het dienstverband na afloop van de derde arbeidsovereenkomst. In geval van voortzetting van het dienstverband zal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van tenminste gelijke omvang in arbeidsuren met spreiding van de loonbetaling over 12 maanden.
   b. De werkgever bevestigt uiterlijk 1 maand vóór afloop van de derde arbeidsovereenkomst of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden.
   c. De werkgever komt aan het verzoek van werknemer tot voortzetting van het dienstverband tegemoet, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten.
   d. De verplichting voor de werkgever als bedoeld in artikel 03.03-B lid 4 geldt uitsluitend indien de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werknemer ook in aanmerking komt voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

C. Toepassing

1. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in de artikelen 03.03-A en 03.03-B kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.
2. Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL werknemer buiten toepassing.

Artikel 03.04 Beëindiging dienstverband

1. Beëindiging

   Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt het hiernavolgende: Behoudens ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 03.01 lid 3, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:

   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:

      Door opzegging door de werkgever met een termijn, in afwijking van artikel 7:672 lid 2 BW, van ten minste:

      I. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;

      II. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;

      III. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.

      Door opzegging door de werknemer met een termijn, in afwijking van artikel 7:672 lid 3 BW, van tenminste 2 maanden.

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

   b. voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is 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 aangetrokken zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft waarbij het anciënniteitbeginsel gehanteerd wordt;
      - tussentijds indien dit is schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijnen.

      Per 1 januari 2015 geldt:

      De werkgever dient uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en, in geval van voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal kunnen gebeuren. Deze aanzeggingsplicht geldt niet indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een duur van korter dan zes maanden of indien de einddatum niet bepaald is op een kalenderdatum.

2. 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 deze re-integratieverplichtingen, heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in de leden c en d, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

   c. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.

   d. Indien volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

3. Einde bij pensioen

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

4. Afrekening vakantiedagen, uren en toeslagen

   a. Vakantiedagen: Indien de dienstbetrekking minimaal een maand heeft geduurd zal de werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking in de gelegenheid worden gesteld de hem toekomende vakantie op te nemen.

   b. Vakantietoeslag: Bij einde dienstverband wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip nog recht heeft.

   c. Uren en toeslagen: Indien meer gewerkte uren inclusief toeslagen niet voor het einde dienstverband in vrije tijd of geld gecompenseerd zijn, dient het resterende saldo alsnog in geld te worden uitbetaald. Voor verrekening van minder gewerkte uren geldt het begin van het lopende kalenderjaar.

Artikel 03.05 Piekarbeider

1. In deze cao wordt onder “piekarbeider” verstaan:

   Een werknemer:

   - die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen

     en:

   - genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert;

     en:

   - gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt

     en:

   - door de werkgever uiterlijk op de 5e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.

2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:

   a. een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;

   b. een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.

3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.

4. De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen.

5. De piekarbeider wordt beloond volgens het voor hem geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage II voor de desbetreffende bedragen.

6. Voor de piekarbeider 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.

7. Bij het afsluiten van deze cao is, op grond van het besluit van de bedrijfstakfondsen, voor de piekarbeider geen premie verschuldigd aan de bedrijfstakfondsen. De piekarbeider kan geen rechten ontlenen aan de bedrijfstakregelingen.

Artikel 03.06 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.

   Dit verbod is van toepassing:

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

3. De werkgever is niet verplicht tot het doorbetalen van loon, indien er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het verrichten van betaalde arbeid voor derden door de werknemer, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend. De werkgever informeert zijn werknemer vooraf hierover.

Hoofdstuk IV Arbeidsduur en Arbeidstijden

Artikel 04.01 Diensttijd en werkvenster

1. De normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 38 uur per week.
   a. De werkgever en werknemer kunnen in overleg een werkweek van 36 uur overeenkomen. Het loon dat uit deze cao volgt, wordt dan aangepast met de factor 36/38ste.
   b. De werkgever en werknemer kunnen in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen. Het loon dat uit deze cao volgt, wordt dan aangepast met de factor 40/38ste.
2. Basisregeling

   Deze regeling kan worden toegepast zonder tussenkomst van een medezeggenschapsorgaan.
   a. Bij de basisregeling wordt de normale arbeidsduur gerealiseerd op ten hoogste 5 werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag.
   b. De arbeidsduur per dag bedraagt maximaal 9 uur, waarbij over het gehele jaar het gemiddelde per week dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst gehandhaafd moet blijven.
   c. Ten minste één keer per jaar wordt tijdig met de betrokken(en) een dienstrooster overeengekomen waarin, met inachtneming van lid 2 a. en 2 b. van dit artikel, de werkdagen en werktijden worden aangegeven.
   d. Indien in een week meer uren arbeid worden verricht dan het gemiddelde per week dat voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst en deze niet in geld worden uitbetaald, kunnen de meer gewerkte uren aaneengesloten in hele of halve dagen worden opgenomen.
3. Overlegregeling

   Deze regeling kan alleen worden toegepast na overleg en met instemming van het medezeggenschapsorgaan. Bij bedrijven met minder dan 10 medewerkers waar geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, kan in overleg tussen de werkgever en werknemer besloten worden deze regeling toe te passen.
   a. In de overlegregeling wordt de normale arbeidsduur gerealiseerd op ten hoogste 5 werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag.
   b. De maximale arbeidsduur per dag en per week is gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (Atw), waarbij over het gehele jaar het gemiddelde per week dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst gehandhaafd moet blijven.
   c. Ten minste één keer per jaar wordt tijdig met de betrokken(en) een dienstrooster overeengekomen waarin, met inachtneming van lid 2a. en 2b. van dit artikel, de werkdagen en werktijden worden aangegeven.
   d. Het is binnen deze regeling mogelijk, om uren te sparen en deze op basis van een vooraf overeen te komen rooster voor het einde van het kalenderjaar in één - of meer aaneengesloten periode(n) op te nemen:
      - indien sprake is van overwerk (zie artikel 04.02) worden uren gespaard met inachtneming van de in artikel 06.04 genoemde toeslagen;
      - indien deze urenspaarregeling wordt overeengekomen geschiedt de betaling van het loon op basis van het vast aantal uren per betaalperiode dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
      - indien de gespaarde uren niet voor afloop van het kalenderjaar in vrije tijd gecompenseerd zijn, dient het resterende saldo alsnog in geld te worden uitbetaald.

Artikel 04.02 Overwerk

1. Voor zowel een voltijds - als deeltijds dienstverband is sprake van overwerk wanneer in opdracht van de werkgever:
   a. meer dan 9 uur per dag arbeid wordt verricht, of wanneer het overeengekomen aantal arbeidsuren meer dan 9 uur per dag bedraagt, er meer uren wordt gewerkt dan het op de betreffende dag overeengekomen aantal arbeidsuren;
   b. arbeid wordt verricht op meer dan 5 dagen per week;
   c. arbeid wordt verricht op dagen in de periode(n) waarin de werknemer op basis van de in artikel 04.01 lid 3 beschreven regeling is vrijgesteld van arbeid of de gespaarde uren opneemt.
2. Overwerk wordt zo veel mogelijk voorkomen doch is, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, verplicht indien dit overwerk in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen

1. De werknemer hoeft op zon- en feestdagen genoemd in artikel 01.02 lid h geen arbeid te verrichten, behoudens voor strikt noodzakelijke werkzaamheden en wanneer de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. De werknemer verricht onder de omstandigheden als hierboven bedoeld uitsluitend arbeid op zondag indien hij daar voor dat geval mee instemt.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt dat op 5 mei geen arbeid wordt verricht, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag gelegen binnen 4 weken na 5 mei dient aan te wijzen.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen en 1 mei, anders dan genoemd in artikel 01.02 lid h, kunnen hiervoor snipperdagen worden opgenomen. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde feestdagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.
4. Indien de werknemer op zondag arbeid verricht op grond van hetgeen in de vorige leden is bepaald, zal de werkgever bij de vaststelling van het werkrooster ervoor zorg dragen dat de werknemer in een periode van 52 aaneengesloten weken gedurende ten minste 13 zondagen geen arbeid verricht.

Artikel 04.04 Uitzondering handelsvertegenwoordigers

De artikelen 04.01 en 04.02 zijn, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers.

Hoofdstuk V Vakantie en Verlof

Artikel 05.01 Vakantie

Er bestaat een verschil tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. De vóór 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.

De werkgever brengt in de administratie onderscheid aan tussen het saldo aan vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 respectievelijk na 1 januari 2012 en tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te verjaren het eerst benut voor opname.

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op ten minste 193,8 vakantieuren (20 wettelijke en 5,5 bovenwettelijke vakantiedagen) op basis van dit dienstverband.
3. De werknemer met een deeltijds dienstverband heeft recht op een aantal vakantieuren naar evenredigheid van de duur en omvang van het dienstverband.
4. De werknemer met een dienstverband bij dezelfde werkgever, te rekenen vanaf de 22-jarige leeftijd, heeft recht op extra vakantieuren (bovenwettelijke dagen) naar de volgende maatstaf:

   - bij 12,5-jarig dienstverband 7,6 uur;

   - bij 25-jarig dienstverband 15,2 uur.

5. Overgangsregeling

   a. De afspraken in dit lid vervallen per 1 januari 2011. De werknemer in de leeftijd van 55 t/m 64 jaar heeft tot en met 31 december 2010 recht op extra vakantieuren (bovenwettelijke dagen) naar de volgende maatstaf:

55 t/m 56 jaar	15,2 uur
57 jaar	22,8 uur
58 jaar	30,4 uur
59 jaar	38,0 uur
60 jaar	45,6 uur
61 jaar t/m 64 jaar	53,2 uur

   De tot 1 januari 2011 opgebouwde extra vakantieuren blijven in stand.

   Voor werknemers die recht hebben op de in dit lid genoemde extra vakantieuren geldt dat zij geen recht hebben op extra vakantieuren genoemd in lid 4 van dit artikel.

   b. De werknemer met een langdurig dienstverband bij dezelfde werkgever heeft, te rekenen vanaf de 22-jarige leeftijd, met behoud van loon recht op extra vakantieuren (bovenwettelijke dagen) naar de volgende maatstaf:

bij 10 jaar	7,6 uur
bij 20 jaar	15,2 uur
bij 25 jaar	22,8 uur

   Deze uren en de uren genoemd in lid 5.a van dit artikel bedragen maximaal 53,2 uur.

   De afspraken in dit lid zijn vervallen per 1 augustus 2007.Opgebouwde rechten tot 1 augustus 2007 blijven gehandhaafd.

6. Vakantie-aanspraken (zowel wettelijk als bovenwettelijke dagen) van een werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend. Indien bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer

dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en in overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
   De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).

8. a. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, kan een aaneengesloten vakantie opnemen van 3 weken (zowel wettelijke als bovenwettelijke dagen). De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per 2 jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste 6 weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn.
   a. Indien op grond van artikel 7:640A van het Burgerlijk Wetboek een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode.

9. Bij ziekte bouwt de werknemer de wettelijke vakantiedagen op zoals bepaald in artikel 7:634 BW. Tijdens ziekte worden geen bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

Artikel 05.02 Kort verzuim met behoud van loon

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties.

   a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, 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. bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, grootouders en aangehuwde broeders of zusters voor zover de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;

   c. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;

   d. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag;

   e. gedurende 2 dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;

   f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;

   g. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;

   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 maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

   j. voor het met een chronische aandoening van werknemer verband houdende bezoek aan arts of specialist dat aantoonbaar niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt 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. Het bepaalde in het eerste lid is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die minder dan 4 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens het bepaalde in lid a, c en h, niet van toepassing.

Artikel 05.03 Kort verzuim zonder behoud van loon

Voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van vakorganisaties bestaat het recht op verlof zonder loondoorbetaling.

Artikel 05.04 Calamiteiten- en ander kortverzuim verlof

Het calamiteiten- en kortverzuim verlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in het huidige artikel 5:6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon, voor zover dit in overleg tussen de werknemer en de werkgever of met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen.

Artikel 05.05 Palliatief- en rouwverlof

In afwijking van hetgeen is bepaald in de Wet Arbeid en Zorg zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet, dan wel onbetaald verlof worden verleend. 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.

Artikel 05.06 Mantelzorg (Kortdurend of langdurend zorgverlof, Wet Arbeid en Zorg Hoofdstuk 5)

Als een werknemer mantelzorg wil gaan verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- Een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- De omvang van de mantelzorgtaken in uren per week/dag;
- Hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden;
- Een optie hoe tijdelijk minder te kunnen werken. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met of afwijkend van wat bepaald is in de artikelen 04.01 en 06.04, meeruren of overuren daarvoor inzetten.

Hoofdstuk VI Beloning

Artikel 06.01 Functie-indeling

1. Indeling

   a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De te hanteren indelingsmethode is vermeld in het functiehandboek voor de Agrarische Sector Groothandel in Bloembollen en is van toepassing op deze cao. Dit functiehandboek vormt integraal onderdeel van deze cao (zie bijlage XIII). Dit functiehandboek is per 1 januari 2015 vernieuwd. Als deze vernieuwing een indeling in een lagere functiegroep tot gevolg heeft, blijft het vóór de indeling geldende feitelijke loon van kracht. In bijlage I van deze cao is het referentie functieraster voor de Groothandel in Bloembollen opgenomen.

   b. De functie-indeling is niet van toepassing op de categorieën werknemers vermeld in artikel 06.02 lid 2 van deze cao.

   c. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal gebaseerd op de cao (zie bijlage II).

   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 de werkgever het functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen ter inzage te geven.

   f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen bij de Beroepscommissie Functiewaardering.

   g. De werknemer wiens functie is ingedeeld in de functiegroep F of hoger en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt die bij de vervulling van de functie is vereist kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere functiegroep worden ingedeeld, mits dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd.

   h. Indeling van de werknemer in één van de functiegroepen sluit het tijdelijk verrichten van anders geklasseerde arbeid niet uit. Wanneer het hoger geklasseerde arbeid betreft en de periode waarin deze werkzaamheden worden verricht, bedraagt aaneengesloten langer dan een maand, zal de werknemer gedurende deze periode conform de hogere functiegroep beloond worden. Indien de werknemer tijdelijk anders geklasseerde arbeid verricht in het kader van artikel 09.01 van deze cao, wordt de beloning niet aangepast.

2. Leeftijdsschaal

   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 (zie bijlage II).

3. Diensttijd en ervaringsjaren

   - Een werknemer van 21 jaar en ouder in de functiegroep B t/m H, wordt voor zover het dienstverband in de desbetreffende functiegroep ten minste een jaar heeft geduurd en trede 9 in die functiegroep nog niet is bereikt telkens per 1 januari een trede toegekend.

   - Indien de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar langer dan 6 maanden aaneengesloten wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt per 1 januari geen trede toegekend.

4. Diensttijd en functioneren

   - Een werknemer van 21 jaar en ouder in de functiegroep E t/m H die trede 9 in de functiegroep heeft bereikt en de hoogste trede in de functiegroep nog niet heeft bereikt, wordt bij meer dan voldoende functioneren per 1 januari een trede toegekend. Wanneer de werknemer volgens de werkgever niet aan dit criterium voldoet, zal deze dat goed beargumenteerd schriftelijk moeten bevestigen. Voor ondernemingen met 10 of meer werknemers geldt dat de

argumentatie gefundeerd moet zijn op een met het medezeggenschapsorgaan afgesproken beoordelingssysteem.

Artikel 06.02 Loon

1. De cao-lonen gelden voor de werknemer tot en met de laatste dag van de maand waarin deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt voor gewone werkzaamheden en bij een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week, zoals bedoeld in artikel 04.01.
2. In afwijking van het bepaalde in deze paragraaf kan beloning plaatsvinden op niveau van het wettelijke minimumloon c.q. wettelijke minimumjeugdloon voor de:
   - piekarbeider;
   - seizoenarbeider die per 12 maanden korter dan 6 maanden in de sector werkzaam is. Indien deze periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de hele periode;
   - scholier en student tot en met de leeftijd van 20 jaar, waarbij voor de scholier met een leeftijd jonger dan 15 jaar ten minste het wettelijk minimumloon van een 15- jarige geldt;
   - werknemer in werkgelegenheids- of arbeidsvoorzieningsproject;
   - werknemer met loonkostensubsidie;
   - werknemer op werkervaringsplaats;
   - werknemer met een arbeidsbeperking (zie artikel 01.02 onder j.)

Artikel 06.03 Loonsverhoging

1. Loonsverhogingen vinden, indien het feitelijke loon van een werknemer hoger is dan het maximale cao-loon dat geldt voor de hoogste functiegroep, ten minste plaats over het bedrag ter grootte van dit maximale cao-loon.
2. Met inachtneming van hetgeen in lid 1 is bepaald, worden de feitelijke lonen op de volgende wijze verhoogd:

   - per 1 juli 2016: 1,75%

   - per 1 juli 2017: 1,50%.

Artikel 06.04 Overuren en urentoeslagen

1. Indien sprake is van overwerk of werk of bijzondere uren wordt het normaal geldende loon voor de gewerkte uren uitbetaald en is bovendien de overwerktoeslag conform lid 2 of de toeslag voor het werken op bijzondere uren conform lid 3 van toepassing. Deze toeslagen en overuren worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de overuren en/of toeslagen in geld te vergoeden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor afloop van het kalenderjaar is opgenomen, dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
2. Voor overwerk zijn de volgende toeslagen van toepassing:
   a. 40% voor uren op maandag t/m zaterdag;
   b. 100% voor uren op zondag.
3. Voor arbeid gerealiseerd op de onderstaande uren zijn, mits geen toeslag vanwege lid 2 van dit artikel van toepassing is, de volgende toeslagen van toepassing:

   a. 30% voor uren vóór 06.00 uur en ná 21.00 uur;
   b. 100% voor uren op zondag of op een feestdag (m.u.v. 5 mei);

Artikel 06.05 Doorbetaling loon op feestdagen

Aan de werknemer wordt het loon op feestdagen doorbetaald, tenzij deze feestdag op een zaterdag of zondag valt.

Artikel 06.06 Loonbetaling en -specificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen, ingehouden bedragen en onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 06.07 Uitzonderingen handelsvertegenwoordigers

De artikelen 06.01 t/m 06.05 zijn niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers.

Artikel 06.08 Fiscale regelingen

1. De werknemer kan bruto inkomen in de vorm van salaris, overuren, vakantietoeslag en vakantiedagen aanwenden voor bestedingsmogelijkheden die worden geboden in fiscale regelingen.

   NB. Bij verlagingen van de vakantiedagen dient rekening te worden gehouden met de bepalingen opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Bij verlaging van het bruto loon dient rekening te worden gehouden met de bepalingen opgenomen in de Wet Minimum Loon.

2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en de kosten van het lidmaatschap rechtstreeks aan de vakbond voldoen.

3. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloon naar beneden wordt bijgesteld, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het loonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.

Hoofdstuk VII Overige financiële regelingen

Artikel 07.01 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van ten minste 8,33% van zijn 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 heeft.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer op 30 april van het lopende jaar aanspraak heeft verworven en waarvoor nog geen vergoeding is genoten, wordt in de maand mei uitbetaald met uitsluiting van artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

Artikel 07.02 Afstandsvergoeding

1. 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.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
   a. meer dan 10 km t/m 15 km

      per 1 juli 2016: € 2,45 per gewerkte dag;

      per 1 juli 2017: € 2,49 per gewerkte dag

   b. meer dan 15 km

      per 1 juli 2016: € 3,51 per gewerkte dag.

      per 1 juli 2017: € 3,56 per gewerkte dag

   Bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
3. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit lid 1.
4. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding als bedoeld in lid 2.

Artikel 07.03 Jubileumuitkering

1. Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.
2. Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
3. De uitkeringen geschieden naar rato van het aantal gewerkte uren gedurende de laatste 10 jaar.

Artikel 07.04 Uitkering bij overlijden

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

Hoofdstuk VIII Studiefaciliteiten

Artikel 08.01 Scholingsverlof

1. Werknemers hebben recht op ten minste 10 dagdelen betaald verlof per kalenderjaar voor het volgen van cursussen waarvoor het fonds Colland Arbeidsmarkt loonverzuim vergoedt. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. De werknemers hebben gedurende het kalenderjaar recht op maximaal 10 dagdelen onbetaald verlof voor het volgen van cursussen die gegeven worden door de vakbeweging of Anthos dan wel door een hiermee verbonden (jongeren)organisatie of voor het volgen van een andere in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus die erkend is door het bestuur van het fonds Colland Arbeidsmarkt.

Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid

Artikel 09.01 Ziekmelding en controlevoorschriften

De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever.

1. Ziekmelding.

   In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan voor aanvang van de arbeidstijd, doch uiterlijk 9.00 uur 's-morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.

2. Geneeskundige hulp inroepen.

   De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

3. Verplichting om thuis te blijven.

   De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.

4. 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 overlegd.

5. 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 eigen arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

6. Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (wet BeZaVa)

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

   b. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 dient:

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

Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

1. Voor de vaststelling van 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 loondoorbetalingverplichting 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 IVA instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
    a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
    b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
    c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
    a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
    b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
    c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingverplichtingen tweede 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 re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
    c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
    d. In het geval door het UWV een loonsanctie is opgelegd wegens verwijtbaar handelen zal door de werkgever in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een vergoeding plaatsvinden van 70% van het laatst verdiende loon.
7. Loondoorbetalingverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.
   Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder 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. De werknemer kan niet worden ontslagen voor de handicap waaruit de arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is ontstaan. Voor andere ontslagredenen zie artikel 03.04.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingverplichting als bedoeld in de vorige leden, geldt dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.

9. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW 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 een 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 de 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 de Ziektewetuitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht.

12. Indien en zodra de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.

13. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel, 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 4 werkdagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Artikel 09.03 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 09.04 Vervallen van rechten bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer heeft voorts de in artikel 09.02 leden 3 t/m 7 bedoelde rechten niet:

a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

b. voor de tijd gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

c. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel daartoe in staat, 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;

d. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Hoofdstuk X Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 10.01 Pensioenregeling

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Partijen hebben in 2005 nieuwe afspraken over de pensioenregeling gemaakt. Voor 55-plussers bestaat een overgangsregeling, met een staffel naar 62 jaar. Voor mensen van 40 tot en met 55 jaar geldt een uittreedleeftijd van 62 jaar. Zie bijlage IV.
   Voor nadere informatie over de BPL regeling Zie Bijlage V.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 10.02 Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Er bestaat een afzonderlijke Sazas Ziekteverzuimverzekering. Deze verzekering biedt een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer aan. Zie bijlage VI.

Artikel 10.03 Sociale fondsen

SUWAS II
Er bestaat een stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren hierna te noemen SUWAS II. Zie bijlage VII voor nadere informatie over SUWAS II.

Colland Arbeidsmarkt
Stichting Colland Arbeidsmarkt vindt zijn grondslag in de met andere agrarische sectoren overeengekomen cao Colland. Zie bijlage VIII en Bijlage IX.

Hoofdstuk XI Uitzendbureaus

Artikel 11.01 Uitzendbureaus

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

Hoofdstuk XII Slotbepalingen

Artikel 12.01 Buiten werking stellen en wijzigingen

1. 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 de overige contractanten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatste zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Partijen verbinden zich aanvullende afspraken of regelingen die gedurende de looptijd van deze cao in het kader van de ingestelde paritaire werkgroep(en) worden overeengekomen tussentijds in de cao vast te leggen.

Artikel 12.02 Paritaire commissie Groothandel in Bloembollen

1. Er is een paritaire commissie Groothandel in Bloembollen (hierna: commissie), ingesteld door partijen bij de cao.
2. De commissie is bevoegd tot:
   a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer te bemiddelen ingeval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao;
   b. het behandelen van door werkgevers- of werknemersorganisaties of medezeggenschaporganen ingestelde beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 01.01 lid 5 en artikel 12.03;
   c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 12.04;
   d. het vragen van een opgave van de door werkgever in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 11.01 lid 4.
3. De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in Bijlage X.

Artikel 12.03 Beroep tegen cao-indeling

Werkgevers- en werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen hebben de mogelijkheid bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 12.02 beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao.

Artikel 12.04 Ontheffing van cao-bepalingen

1. De paritaire commissie als bedoeld in artikel 12.02 kan op verzoek van een werkgever of groep van werkgevers ontheffing verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze cao.
2. De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
3. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

Artikel 12.05 Geldigheidsduur, verlenging en opzegging

1. De cao is geldig van 1 juli 2016 t/m 30 juni 2018 en wordt, behoudens opzegging, geacht telkens voor de duur van 12 maanden te zijn verlengd.
2. De cao kan door ieder der partijen met schriftelijke kennisgeving aan de andere partijen worden opgezegd. De termijn van opzegging bedraagt 1 maand.

Artikel 12.06 Bepalingen in strijd met deze cao

De cao heeft het karakter van een minimum-cao. Dat betekent dat de werkgever met zijn werknemer(s) van de cao afwijkende afspraken mag maken, mits deze voor de werknemer gunstiger zijn dan hetgeen in deze cao is bepaald. De afwijkende afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door beide partijen te worden getekend en maken deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.

Bijlage I Referentiefunctieraster

Referentiefunctieraster voor de Groothandel in Bloembollen

Functiefamilie Nummer		**Logistiek & Verpak 01**	**Verkoop & Administratie 02**	**Kwaliteit & Techniek 03**	**Overig / Ondersteuning 04**
Punten					
0-20	A				04.01 Medewerker huishoudelijke dienst
21-35	B	01.01 Basis schuurmedewerker			
36-50	C	01.04 Mederwerker verpakken 01.02 Schuurmedewerker 01.07 Orderverzamelaar	02.01 Administratief assistant		04.02 Medewerker kantine
51-65	D	01.03 Logistiek schuurmedewerker 01.08 Vorkheftruckchauffeur			
66-85	E	01.04 Allround schuurmedewerker 01.09 Chauffeur binnenland	02.02 Administratief medewerker	03.01 Kwaliteitscontroleur	04.03 Telefoniste/receptioniste
86-105	F		02.03 Boekhoudkundig medewerker	03.02 Algemeen techisch medewerker	
106-125	G	01.06 Assistant schuurbaas	02.05 Medewerker verkoopbinnendienst	03.03 Onderhoudsmonteur	
126-145	H	01.10 Hoofd logistiek	02.04 Boekhouder		

Bijlage II Loonschalen en toelichting op berekening

Toelichting bij berekening van de lonen:

- weeklonen afgerond op 5 cent;
- maandlonen: weeklonen met factor 52,2:12, afronding op 10 cent;
- jeugdlonen afgeleid van weeklonen met trede 1, afronding op 5 cent;
- onderstaande jeugdloonpercentages:

Leeftijd	Functiegroep B t/m H
15 jaar	45%
16 jaar	50%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%

Wettelijk minimumloon

Zie artikel 03.05

Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen.

Wettelijk minimumloon	per week	per maand
1 juli 2016	€ 354,75	€ 1.537,20

Loonschalen vanaf 1 juli 2016

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 729,30	€ 847,60	€ 925,90	€ 968,10	€ 1.024,00	€ 1.094,50	€ 1.164,30
16 jaar	€ 810,40	€ 941,80	€ 1.028,80	€ 1.075,80	€ 1.137,70	€ 1.216,00	€ 1.293,70
17 jaar	€ 972,40	€ 1.130,10	€ 1.234,50	€ 1.290,90	€ 1.365,50	€ 1.459,20	€ 1.552,50
18 jaar	€ 1.134,70	€ 1.318,50	€ 1.440,30	€ 1.506,00	€ 1.593,00	€ 1.702,40	€ 1.811,30
19 jaar	€ 1.296,70	€ 1.506,80	€ 1.646,00	€ 1.721,10	€ 1.820,50	€ 1.945,50	€ 2.069,90
20 jaar	€ 1.458,80	€ 1.695,20	€ 1.851,80	€ 1.936,20	€ 2.048,20	€ 2.188,70	€ 2.328,80
21 jaar tot AOW-leeftijd met:							
Trede 1	€ 1.620,80	€ 1.883,60	€ 2.057,60	€ 2.151,30	€ 2.275,70	€ 2.431,90	€ 2.587,60
Trede 2	€ 1.708,00	€ 1.970,30	€ 2.088,40	€ 2.182,00	€ 2.307,50	€ 2.462,80	€ 2.618,50
Trede 3	€ 1.795,70	€ 2.057,60	€ 2.120,20	€ 2.213,70	€ 2.338,10	€ 2.493,60	€ 2.649,60
Trede 4	€ 1.883,60	€ 2.088,40	€ 2.151,30	€ 2.245,00	€ 2.368,80	€ 2.525,60	€ 2.681,10
Trede 5	€ 1.970,30	€ 2.120,20	€ 2.182,00	€ 2.275,70	€ 2.400,50	€ 2.556,10	€ 2.711,80
Trede 6	€ 2.057,60	€ 2.151,30	€ 2.213,70	€ 2.307,50	€ 2.431,90	€ 2.587,60	€ 2.743,30
Trede 7		€ 2.182,00	€ 2.245,00	€ 2.338,10	€ 2.462,80	€ 2.618,50	€ 2.774,60
Trede 8		€ 2.213,70	€ 2.275,70	€ 2.368,80	€ 2.493,60	€ 2.649,60	€ 2.806,20
Trede 9			€ 2.307,50	€ 2.400,50	€ 2.525,60	€ 2.681,10	€ 2.837,50
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.431,90	€ 2.556,10	€ 2.711,80	€ 2.869,00
Trede 11					€ 2.587,60	€ 2.743,30	€ 2.899,70

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 167,65	€ 194,85	€ 212,85	€ 222,55	€ 235,40	€ 251,60	€ 267,65
16 jaar	€ 186,30	€ 216,50	€ 236,50	€ 247,30	€ 261,55	€ 279,55	€ 297,40
17 jaar	€ 223,55	€ 259,80	€ 283,80	€ 296,75	€ 313,90	€ 335,45	€ 356,90
18 jaar	€ 260,85	€ 303,10	€ 331,10	€ 346,20	€ 366,20	€ 391,35	€ 416,40
19 jaar	€ 298,10	€ 346,40	€ 378,40	€ 395,65	€ 418,50	€ 447,25	€ 475,85
20 jaar	€ 335,35	€ 389,70	€ 425,70	€ 445,10	€ 470,85	€ 503,15	€ 535,35
21 jaar tot AOW-leeftijd met:							
Trede 1	€ 372,60	€ 433,00	€ 473,00	€ 494,55	€ 523,15	€ 559,05	€ 594,85
Trede 2	€ 392,65	€ 452,95	€ 480,10	€ 501,60	€ 530,45	€ 566,15	€ 601,95
Trede 3	€ 412,80	€ 473,00	€ 487,40	€ 508,90	€ 537,50	€ 573,25	€ 609,10
Trede 4	€ 433,00	€ 480,10	€ 494,55	€ 516,10	€ 544,55	€ 580,60	€ 616,35
Trede 5	€ 452,95	€ 487,40	€ 501,60	€ 523,15	€ 551,85	€ 587,60	€ 623,40
Trede 6	€ 473,00	€ 494,55	€ 508,90	€ 530,45	€ 559,05	€ 594,85	€ 630,65
Trede 7		€ 501,60	€ 516,10	€ 537,50	€ 566,15	€ 601,95	€ 637,85
Trede 8		€ 508,90	€ 523,15	€ 544,55	€ 573,25	€ 609,10	€ 645,10
Trede 9			€ 530,45	€ 551,85	€ 580,60	€ 616,35	€ 652,30
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 559,05	€ 587,60	€ 623,40	€ 659,55
Trede 11					€ 594,85	€ 630,65	€ 666,60

Loonschalen vanaf 1 juli 2017

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 740,40	€ 860,20	€ 939,80	€ 982,70	€ 1.039,40	€ 1.110,80	€ 1.181,90
16 jaar	€ 822,60	€ 955,90	€ 1.044,20	€ 1.091,90	€ 1.154,90	€ 1.234,10	€ 1.313,30
17 jaar	€ 987,00	€ 1.147,10	€ 1.253,00	€ 1.310,20	€ 1.385,90	€ 1.481,00	€ 1.575,80
18 jaar	€ 1.151,70	€ 1.338,30	€ 1.461,80	€ 1.528,60	€ 1.616,90	€ 1.727,80	€ 1.838,50
19 jaar	€ 1.316,10	€ 1.529,50	€ 1.670,80	€ 1.746,70	€ 1.847,90	€ 1.974,70	€ 2.101,10
20 jaar	€ 1.480,50	€ 1.720,60	€ 1.879,60	€ 1.965,10	€ 2.078,90	€ 2.221,50	€ 2.363,80
21jaar tot AOW-leeftijd met:							
Trede 1	€ 1.645,20	€ 1.911,80	€ 2.088,40	€ 2.183,50	€ 2.309,90	€ 2.468,40	€ 2.626,30
Trede 2	€ 1.733,70	€ 1.999,90	€ 2.119,80	€ 2.214,60	€ 2.342,00	€ 2.499,70	€ 2.657,90
Trede 3	€ 1.822,70	€ 2.088,40	€ 2.151,90	€ 2.247,00	€ 2.373,10	€ 2.531,00	€ 2.689,40
Trede 4	€ 1.911,80	€ 2.119,80	€ 2.183,50	€ 2.278,70	€ 2.404,20	€ 2.563,50	€ 2.721,40
Trede 5	€ 1.999,90	€ 2.151,90	€ 2.214,60	€ 2.309,90	€ 2.436,70	€ 2.594,30	€ 2.752,50
Trede 6	€ 2.088,40	€ 2.183,50	€ 2.247,00	€ 2.342,00	€ 2.468,40	€ 2.626,30	€ 2.784,40
Trede 7		€ 2.214,60	€ 2.278,70	€ 2.373,10	€ 2.499,70	€ 2.657,90	€ 2.816,20
Trede 8		€ 2.247,00	€ 2.309,90	€ 2.404,20	€ 2.531,00	€ 2.689,40	€ 2.848,40
Trede 9			€ 2.342,00	€ 2.436,70	€ 2.563,50	€ 2.721,40	€ 2.880,10
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.468,40	€ 2.594,30	€ 2.752,50	€ 2.912,10
Trede 11					€ 2.626,30	€ 2.784,40	€ 2.943,20

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 170,20	€ 197,75	€ 216,05	€ 225,90	€ 238,95	€ 255,35	€ 271,70
16 jaar	€ 189,10	€ 219,75	€ 240,05	€ 251,00	€ 265,50	€ 283,70	€ 301,90
17 jaar	€ 226,90	€ 263,70	€ 288,05	€ 301,20	€ 318,60	€ 340,45	€ 362,25
18 jaar	€ 264,75	€ 307,65	€ 336,05	€ 351,40	€ 371,70	€ 397,20	€ 422,65
19 jaar	€ 302,55	€ 351,60	€ 384,10	€ 401,55	€ 424,80	€ 453,95	€ 483,00
20 jaar	€ 340,35	€ 395,55	€ 432,10	€ 451,75	€ 477,90	€ 510,70	€ 543,40
21 jaar tot AOW-leeftijd met:							
Trede 1	€ 378,20	€ 439,50	€ 480,10	€ 501,95	€ 531,00	€ 567,45	€ 603,75
Trede 2	€ 398,55	€ 459,75	€ 487,30	€ 509,10	€ 538,40	€ 574,65	€ 611,00
Trede 3	€ 419,00	€ 480,10	€ 494,70	€ 516,55	€ 545,55	€ 581,85	€ 618,25
Trede 4	€ 439,50	€ 487,30	€ 501,95	€ 523,85	€ 552,70	€ 589,30	€ 625,60
Trede 5	€ 459,75	€ 494,70	€ 509,10	€ 531,00	€ 560,15	€ 596,40	€ 632,75
Trede 6	€ 480,10	€ 501,95	€ 516,55	€ 538,40	€ 567,45	€ 603,75	€ 640,10
Trede 7		€ 509,10	€ 523,85	€ 545,55	€ 574,65	€ 611,00	€ 647,40
Trede 8		€ 516,55	€ 531,00	€ 552,70	€ 581,85	€ 618,25	€ 654,80
Trede 9			€ 538,40	€ 560,15	€ 589,30	€ 625,60	€ 662,10
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 567,45	€ 596,40	€ 632,75	€ 669,45
Trede 11					€ 603,75	€ 640,10	€ 676,60

Bijlage III Protocolbepalingen

Partijen bij de cao zullen gedurende de looptijd van de cao uitvoering geven aan de volgende afspraken:

1. Ontwikkelagenda

In de periode voorafgaand aan deze cao is door sociale partners in het kader van de paritaire werkgroep *Duurzame inzetbaarheid* een uitgebreid onderzoek gedaan naar de sectorale arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in een toekomstvisie waarin de uitdagingen waar de sector zich voor geplaatst weet, geformuleerd zijn. Tijdens de looptijd van deze cao zal de in te stellen paritaire werkgroep *Ontwikkelagenda* deze uitdagingen 'vertalen' in concrete afspraken en regelingen.

Het volgende komt daarbij aan de orde:

1. Het vinden van een passend antwoord op gewijzigde wet- en regelgeving;
2. Van vergrijzing en ontgroening naar een evenwichtig personeelsbestand;
   Aandachtspunten hierbij zijn o.a. functie-aanpassing en het invoeren van een seniorenregeling
3. Positionering interne en externe flex;
4. Ondersteuning van het verandervermogen van de sector, de ondernemingen en de werknemers.
   Aandachtspunt hierbij is o.a. de invoering van een individueel ontwikkelbudget.
   De communicatie met werkgevers en werknemers uit de sector zal tijdens dit traject een belangrijke rol spelen.

Partijen bij de cao zullen, voor zover mogelijk, de in het kader van de *Ontwikkelagenda* overeengekomen afspraken en regelingen gedurende de looptijd van de cao implementeren en daartoe de cao tussentijds wijzigen.

2. Private aanvulling WW/WGA

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

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

Bijlage IV Vervallen

Bijlage V Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 10.01

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

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

Het pensioen van BPL bestaat uit:

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

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

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

Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (SAZAS)

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 diverse varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren. Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,79% van zijn loon (premieniveau 2016). Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is conform het Pluspakket, de volgende extra aanvullingen:

- het tweede half jaar van ziekte: 10%. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer zijn volledige loon;
- het tweede jaar van ziekte: 15% aanvulling. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer ook dan zijn volledige loon;
- het derde tot en met het zevende ziektejaar (dit zijn de eerste vijf jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het verzekerd loon. Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat.

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

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

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

Verzuimbegeleiding

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

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

Bijlage VII SUWAS II – aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers

1. 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 Suwas II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao SUWAS-II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven.
2. Per 1 januari 2008 is de regeling een gesloten regeling geworden. Dit houdt in dat alleen werknemers die vóór 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden, nog aanspraak kunnen maken op de regeling. Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat afhankelijk van het geboortejaar:

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

De premiebijdrage door werkgevers voor 2016 is vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde-BT onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas II.

Mocht u nog in aanmerking komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met de Backoffice Colland, telefoonnummer 0900 - 040 13 28 (lokaal tarief).

U kunt ook mailen naar info@colland-administratie.nl. Zie ook www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

Bijlage VIII Afspraken in relatie tot Colland behorend bij artikel 10.03

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

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

a. Pensioen

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

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage V.

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;
- Verzekeren van eigen risico dragen voor de WGA;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Verzuimbegeleiding en re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;
- Verzuim onder de Duim project (gratis in te zetten vanuit preventie).

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

c. Arbeidsmarkt

Het derde cluster, Arbeidsmarkt, omvat de fondsen Suwas II, het Overbruggingsfonds en het fonds “Colland Arbeidsmarkt” die zelfstandig functioneren.

Werkgevers en werknemers kunnen via deze fondsen subsidie ontvangen voor:

- cursussen;
- de SUWAS II regeling.

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

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

Bijlage IX Loonsom voor heffingen

De loonsom voor heffingen is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en Artikel 10 lid 4 buiten beschouwing blijven.

Tot de loonsom voor heffingen behoren:

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

Hiertoe worden gerekend:

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

1. De jaarlijkse heffingen verschuldigd aan het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt worden berekend over de loonsom voor heffingen met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon, waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven in de zin van Artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Over de uitkeringen na het tijdvak van 104 weken, als bedoeld in Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen, is geen heffing verschuldigd.

Bijlage X Reglement paritaire commissie Groothandel in Bloembollen

Artikel 1. Bevoegdheid

De paritaire commissie Groothandel in Bloembollen (hierna; de commissie) is bevoegd tot:

a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer te bemiddelen ingeval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao;
b. het behandelen van door werkgevers- of werknemersorganisaties of medezeggenschaporganen ingestelde beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 01.01 lid 5 en artikel 12.03;
c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 12.04;
d. het vragen van een opgave van de door werkgever in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform artikel 11.01 lid 4.

Artikel 2 Samenstelling

De commissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisatie. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen door deskundigen.

Artikel 3. Indienen verzoek

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

Artikel 4 Behandeling verzoek

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

Artikel 5 Besluitvorming

1. De commissie besluit binnen 1 maand nadat het verzoek in behandeling is besluit dat genomen bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt geen besluit genomen.
2. De secretaris zendt binnen een week het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en diens eventuele wederpartij. Indien de commissie wegens het staken der stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. De in artikel 4 lid 1 en artikel 5 genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.
2. De kosten die partijen maken terzake van een verzoek komen voor eigen rekening.
3. (Een lid van) de commissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een rechtsgeding dat samenhangt met het verzoek.

Bijlage XI Vervallen

Bijlage XII Adressen

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

FNV
Postbus 9208, 3506 GE UTRECHT
Telefoon klantenservice: 0900-9690
Internet: www.fnv.nl

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Tiberdreef 4
3561 NL UTRECHT
Algemeen telefoonnummer 030-7511007
internet: www.cnvvakmensen.nl
E-mail: info@cnvvakmensen.nl

UWV / Belastingdienst
Telefoon:

- Werkgevers vragen: 0900-9295
  internet: www.uwv.nl
- Polis en premiezaken: 0800-0543
  internet: www.belastingdienst.nl

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
Postbus 451, 9700 AL Groningen
Telefoon: 050 - 522 30 00
www.bplpensioen.nl
E-mail: werkgever@bplpensioen.nl of deelnemer@bplpensioen.nl

Colland Sazas
Postbus 104, 2300 AC Leiden
Telefoon: 071 - 568 91 99
www.sazas.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

Paritaire commissie Groothandel in Bloembollen
P/a Actor Bureau voor Sectoradvies
Stationsweg 1, 3445 AA WOERDEN
E-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Bijlage XIII Functiehandboek zie ook artikel 06.01

Het functiehandboek is opgenomen in een separate bijlage.