



Glastuinbouw 2018 Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 mei 2018 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glastuinbouw

UAW Nr. 11965

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht, Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, Bond en Plantum;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glastuinbouw¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 11 komt te luiden:

***Artikel 11 Piekarbeiders**

Onder piekarbeider wordt verstaan:

1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en
 - genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
 - gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
 - door de werkgever uiterlijk op de 5^e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:
 - a) een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
 - b) een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.
5. De piekarbeider wordt tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage IV sub IV voor de desbetreffende bedragen.
6. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere

¹ Stcrt. 13 oktober 2016 nr. 47587.



loonbetaling afgerekend tegen een percentage van 20%. Artikel 39 is niet van toepassing.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 12 komt te luiden:

'Artikel 12 Studenten, scholieren en vakantiekrachten

1. De cao verstaat onder:
 - a. student of scholier: degene die in het lopend schooljaar (1 augustus – 31 juli) dagonderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte ervan heeft gedaan; BBL-ers vallen hier niet onder.
 - b. vakantiekracht: degene die uitsluitend tijdens schoolvakanties in dienstbetrekking arbeid verricht.
 - c. schoolvakanties: vakanties per regio voor het basis- en voortgezet onderwijs volgens opgave van het Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.
2. Studenten en scholieren, vakantiekrachten kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage IV sub IV.
3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen het percentage van 20%. Artikel 39 is niet van toepassing.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 17 komt te luiden:

'Artikel 17 Arbeid op zondag, feest- en gedenkdagen

1. *Zondag*
Als de zondag onderdeel uitmaakt van de afgesproken werkweek, heeft de werknemer recht 13 zondagen per 52 weken uitgeroosterd te zijn. Uitsluitend met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
2. *Feest- en gedenkdagen*
Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en Koningsdag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats. Op de doorbetaalde feestdagen dagen kan wel worden gewerkt wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer.
3. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen periodeloon ook het uurloon over de gewerkte uren plus een toeslag van 50%. Over deze toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd. Over het periodeloon is wel vakantiegeld verschuldigd. Over het uurloon voor de gewerkte uren is vakantiegeld verschuldigd, tenzij deze uren tevens meeruren als bedoeld in artikel 18 lid 3 of artikel 32 sub I. en II. zijn.
4. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt vrij nemen op andere feestdagen en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantie-uren of onbetaald verlof op.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 18 komt te luiden:

'Artikel 18 Deeltijd

1. De aaneengesloten arbeidsduur is ten minste 3 uur op de dagen dat gewerkt wordt, tenzij werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst hierover anders overeenkomen en de arbeidstijden van de werknemer op basis van een rooster bekend zijn.
2. Over de uren die boven het deeltijdcontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week worden vakantie-uren opgebouwd en is vakantiegeld verschuldigd. Op



verzoek van de werknemer kan in plaats hiervan de werkgever het vakantiegeld en de vakantie-uren vergoeden met 20% van het loon over de boven het contract gewerkte uren.

3. De gewerkte uren boven 8 uur per dag en boven 38 uur per week zijn meeruren, waarvoor een toeslag verschuldigd is. In deze toeslag zijn de vakantie-uren en het vakantiegeld opgenomen.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 19 komt te luiden:

'Artikel 19 Jaarurenmodel

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

Artikel 22 komt te luiden:

'Artikel 22 Werknemers met een regelmatig rooster

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

- a. De werknemer ontvangt na 38 uur per week een toeslag van 35%. Over het loon en de toeslag voor de na 38 uur per week gewerkte uren is geen vakantiegeld verschuldigd.
- b. Wanneer een werknemer op zaterdag werkt binnen de bedrijfstijd krijgt hij een toeslag van 35%.
- c. Wanneer de werknemer op maandag tot en met zaterdag buiten de bedrijfstijd werkt krijgt hij een toeslag van 50%.
- d. Wanneer de werknemer op zondag werkt, ontvangt hij een toeslag van 100%.
- e. Over de toeslagen als bedoeld onder b., c. en d. is geen vakantiegeld verschuldigd.



Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 24 komt te luiden:

'Artikel 24 Ploegendiensten

1. Er kan in een twee- of drieploegendienst gewerkt worden. Daarbij is hetgeen bepaald is over de bedrijfstijden in artikel 15 niet van toepassing.
2. In een ploegendienst sluiten de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aan of overlappen elkaar in geringe mate uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden. De betrokken werknemers zullen regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn worden gewisseld.
3. Voor tweeploegendienst geldt een toeslag van 15% op het uurloon en voor een drieploegendienst geldt een toeslag van 22% op het uurloon. Over deze toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 25 komt te luiden:

'Artikel 25 Weekploegendienst

1. Weekploeg
Met instemming van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging kan het werken in een weekploeg worden ingevoerd. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, moet de werkgever overeenstemming bereiken met twee-derde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste een jaar. Het gebruik van de regeling moet bekend worden gemaakt aan al het personeel.
2. In een weekploeg worden werknemers groepsgewijs vooruit rollend ingeroosterd op basis van een gemiddelde van 38 uur per week.
3. Voor een weekploeg is de bedrijfstijd van maandag tot en met zondag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
4. Voor een weekploeg geldt voor het werken op de zondag een toeslag van 50%, die met de eerstvolgende loonbetaling wordt uitbetaald. Over deze toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd. De zondaguren tellen mee in de berekening van het jaarurenmodel.
5. Voor zover er in de vorige leden niet van is afgeweken, is voor de werknemer die werkt in de weekploeg het jaarurenmodel van toepassing als bedoeld in artikel 19 e.v. en de toeslagen conform artikel 32.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 32 komt te luiden:

'Artikel 32 Toeslagen Jaarurenmodel

1. Bij toepassing van het jaarurenmodel gelden de volgende toeslagpercentages.

I.	Uren boven de jaarurennorm (artikel.19)			35%
II.	Uren binnen de bedrijfstijd boven:			
	> 10 uur per dag			50%
	> 50 uur per week, waarvan max. 9 uur op werkdagen en max. 5 uur in het weekend, dit gedurende max. 8 weken			50%
	> 45 uur per week			50%
III.	a. maandag	t/m	vrijdag	



	00.00	tot	04.00	Nacht	50%
	04.00	tot	06.00	vroege ochtend	35%
	06.00	tot	19.00	binnen jaarennorm	0%
	19.00	tot	22.00	vroege avond	35%
	22.00	tot	24.00	Nacht	50%
	b. zaterdag				
	00.00	tot	04.00	Nacht	50%
	04.00	tot	06.00	vroege ochtend	35%
	06.00	tot	14.00	binnen jaarennorm, max. 5 uur	0%
	06.00	tot	14.00	Uren boven 5 uur	35%
	14.00	tot	22.00	middag/vroege avond	50%
	22.00	tot	24.00	Nacht	50%
	c. zondag				
	00.00	tot	24.00	Etmaal	100%
	d. zondag Glastuinbouw+				
	00.00	tot	06.00	Nacht/vroege ochtend	100%
	06.00	tot	14.00	max. 5 uur	0%
	06.00	tot	14.00	uren boven 5 uur	100%
	14.00	tot	24.00	middag/avond/nacht	100%

- Over het loon en toeslag voor gewerkte uren als bedoeld in lid 1, sub I. en sub II. is geen vakantiegeld verschuldigd.
- Over de toeslag voor gewerkte uren als bedoeld in lid 1, sub III. is geen vakantiegeld verschuldigd. Over het loon voor deze uren is wel vakantiegeld verschuldigd.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Artikel 39 komt te luiden:

'Artikel 39 Vakantie en vakantiegeld

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

- 57 t/m 59 jaar	7,6 uur
- 60 jaar	15,2 uur
- 61 jaar	22,8 uur
- 62 jaar	30,4 uur



- 63 jaar	38,0 uur
- 64 jaar	45,6 uur

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

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

- c. De uren uit lid 4a en 4b van dit artikel zijn samen maximaal 45,6 uren en gelden bij een voltijds dienstverband.
- d. Er ontstaan na 1 juli 2015 geen nieuwe aanspraken uit leden 4a en 4b.
5. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakanties op tijd en in overleg met de werknemer zo vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad. De werkgever komt hierbij zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van de werknemer.
De werknemer met voldoende vakantieuren kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan in overleg met de werkgever eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, als hij daarvoor voldoende vakantieuren heeft. De werknemer dient hiervoor ten minste 12 maanden voor het begin van de gewenste vakantie schriftelijk een verzoek in.
6. Bij beëindiging van het dienstverband krijgt de werknemer de gelegenheid zijn vakantieuren op te nemen. Het dienstverband dient minimaal een maand te hebben geduurd.
Met de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten wordt het verschil verrekend.
7. Wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na verloop van 5 jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De werknemer die in verband met arbeidsongeschiktheid ontslagen wordt, heeft uitsluitend recht op uitbetaling van de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen over de voorafgaande 1,5 jaar.
8. De arbeidsongeschikte werknemer neemt in overleg met de Arbodienst vakantie op. Deze vakantiedagen worden van het vakantietegoed afgeschreven.
9. De werknemer krijgt vakantiegeld ter hoogte van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon voor zover daar in deze cao niet van wordt afgeweken (zie: artikel 11 lid 6, artikel 12 lid 3, artikel 17 lid 3, artikel 18 lid 2 en lid 3, artikel 22 sub a. en sub e., artikel 24 lid 3, artikel 25 lid 4 en artikel 32 lid 2 en lid 3). Het loon verschuldigd conform artikel 44 en uitkeringen krachtens de Ziektewet, Werloosheidswet en in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg krachtens de Wet Arbeid en Zorg waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking aanspraak heeft, wordt voor de toepassing van dit lid geacht ten laste van de werkgever komend loon te zijn.

Noot

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 16 mei 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*