

CAO Glastuinbouw

1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009

Cao-partijen

De cao voor de Glastuinbouw is afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland) te 's-Gravenhage namens de bij haar aangesloten regionale organisaties,
- Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht te Bleiswijk,
- Plantum NL te Gouda,

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht,
- CNV BedrijvenBond te Utrecht,

anderzijds.

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Glastuinbouw in Nederland, welke een looptijd kent van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing op alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in een afzonderlijk pensioenreglement. Deze bepalingen worden niet via de cao maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers en werknemers.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden-wetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant. (www.staatscourant.nl).

INHOUDSOPGAVE

CAO-ARTIKELEN

Voorwoord

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1	Werkings sfeer
Artikel 1A	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers
Artikel 2	Definities
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer
Artikel 6	Branche RI&E en Arbo-catalogus

Hoofdstuk 2 Het dienstverband

Artikel 7	Indienstneming en beëindiging van het dienstverband
Artikel 8	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Artikel 8A	Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten
Artikel 9	Gelegenheidswerk
Artikel 10	Arbeid voor derden

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

A. De tekst van hoofdstuk 3 tot en met 31 december 2007.

Artikel 11	Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen
Artikel 12	Bedrijfstijden en arbeidsduur
Artikel 13	Pauses
Artikel 14	Arbeid en toeslagen
Artikel 15	Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

B. De tekst van hoofdstuk 3 met ingang van 1 januari 2008.

Artikel 11	Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen
Artikel 12	Bedrijfstijden en arbeidsduur basisregeling
Artikel 12A	Bedrijfstijden en arbeidsduur uitgebreide regeling
Artikel 12B	Arbeid op zondag
Artikel 13	Pauses
Artikel 14	Arbeid en toeslagen
Artikel 15	Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 16	Functie-indeling
Artikel 17	Beloning
Artikel 18	Lonen
Artikel 19	Brutoloonniveau en fiscale regelingen

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 20	Afstandsvergoeding
Artikel 21	Bereikbaarheidsvergoeding
Artikel 22	Jubileumuitkering

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 23	Vakantie
Artikel 24	Vervallen
Artikel 25	Doorbetaald bijzonder verlof
Artikel 26	Vakonderwijs
Artikel 27	Prepensioneringsverlof

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 28	Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 29	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 29A	Verzuimbegeleiding
Artikel 30	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever
Artikel 30A	Verdeling gedifferentieerde WGA premie
Artikel 31	Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Hoofdstuk 8 Overlijdensuitkering, pensioen en VUT

Artikel 32	Uitkering bij overlijden
Artikel 33	Pensioen
Artikel 34	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 35	Sociaal fonds
Artikel 36	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 37	Uitzendwerk en inleenkrachten
Artikel 38	Aanvulling bij werktijdverkorting

Hoofdstuk 10 Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd

Artikel 39	Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao
Artikel 39A	Uitleg cao-bepalingen
Artikel 39B	Geschillen over toepassing cao-bepalingen
Artikel 39C	Geschillenprocedure via rechter
Artikel 39D	Vertrouwenspersoon
Artikel 39E	Inspanning cao-partijen
Artikel 40	Dispensatie
Artikel 41	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 42	Bepalingen in strijd met deze cao
Artikel 43	Looptijd en beëindiging van de cao

BIJLAGEN

Bijlage I	Werkingsferen cao's primaire agrarische sector
Bijlage II	Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub i
Bijlage III	Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen, behorend bij artikel 11
Bijlage IV	Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16
Bijlage V	Beroepsprocedure, behorend bij artikel 16 lid 1 sub f

Bijlage VI	Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18
	A. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw
	B. Loontabel Loongebouw A per 1 oktober 2007
	C. Loontabel Loongebouw B per 1 oktober 2007
	D. Loontabel Loongebouw A per 1 april 2008
	E. Loontabel Loongebouw B per 1 april 2008
	F. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2009
	G. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2009
	H. Wettelijk Minimumloon
Bijlage VII	Het sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, behorend bij artikel 26, 27, 33 en 35
Bijlage VIII	Overgangsbepalingen, behorend bij artikel 29
Bijlage IX	Regeling inzake betaling bij ziekte (Sazas), behorend bij artikel 29
Bijlage X	Verdeling gedifferentieerde WGA premie, behorend bij artikel 30a
Bijlage XI	Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL), behorend bij artikel 34
Bijlage XII	Plus Pensioen, behorend bij artikel 33
Bijlage XIII	Suwas I, vervroegde uittreding, behorend bij artikel 34
Bijlage XIV	Suwas II, aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers
Bijlage XV	Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B
Bijlage XVI	Loonsom voor heffingen
Bijlage XVII	Protocol werkgroep inzake extra verlofdagen
Bijlage XVIII	Adressen cao-partijen

Trefwoordenlijst

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1 Werkingssfeer

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

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV premieloon te boven gaat, zijn de hoofdstukken 3, 4 en 5 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.

3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2007 € 45.017.¹

Artikel 2 Definities

- a. **werkgever:**
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. **werknemer:**
degenen die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. **stagiair:**
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. **zaterdaghulp:**
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. **feitelijk loon:**
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- f. **dienstrooster:**
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. **functievulwassen leeftijd:**
een leeftijd van 21 jaar of ouder.
- h. **jeugdige werknemers:**
werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
- i. **medezeggenschapsorgaan:**
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage II).
- j. **BW:**
Burgerlijk Wetboek.
- k. **feestdagen:**
Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de dag ter viering van Koninginnedag.
- l. **ouders en kinderen:**
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- m. dit onderdeel is vervallen.
- n. **maand:**
een kalendermaand.
- o. **uurloon:**
het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
- p. **weekloon:**
het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- q. **maandloon:**

¹ De premiegrens wordt jaarlijks herzien. Werkgevers ontvangen van de UWV desbetreffende informatie. Zie ook www.szw.nl onder loon en loonstrookje.

- het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- r. **bedrijfstijd:**
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
 - s. **arbeidstijd:**
de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. - tot en met 31 december 2007 luidt sub b. als volgt:
geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
- met ingang van 1 januari 2008 luidt sub b als volgt:
geen arbeid verricht in verband met de viering van een van de feestdagen vermeld onder k., indien de dag een ingeroosterde dag is;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
 - t. **twee- of drieploegendienst:**
dienst volgens rooster ingedeeld in een twee- of drieploegendienst waarbij het aanvangstijdstip van de volgende ploeg minimaal vier uren later ligt.
 - u. **functie:**
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
 - v. **trede:**
een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
 - w. **loongroep:**
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage VI.
 - x. **bedrijfsleider:**
degenen die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
 - y. **BTER-loon:**
Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XVI.
 - z. **1. uitzendkracht:**
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
2. uitzendbureau:
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder 1. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Algemeen

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 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

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

Gedraglijijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

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

Sociaal beleid

4. 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. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
6. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
7. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

Bestrijdingsmiddelen

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe overeenkomstig de gebruiksvoorschriften. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen die bij herbetreding gelden. Zie ook www.gewasbescherming.nl voor nadere informatie.

Kleding en schoeisel

9. De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk.

Artikel 5 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 en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

Artikel 6 Branche RI&E en Arbo-catalogus

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor de sector Glastuinbouw. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform Artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. a. Cao-partijen beogen een sectoraanpak voor de glastuinbouw om een arbo-catalogus tot stand te brengen. Daartoe doen partijen bij de cao glastuinbouw een beroep op Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid om uit het zogenaamde B-deel bij dit fonds een bedrag hiervoor te reserveren en beschikbaar te stellen.
b. In dit kader wordt ook de fysieke belasting van oudere werknemers bezien.

Hoofdstuk 2 Het dienstverband

Artikel 7 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband

1. **Aard van de arbeidsovereenkomst**

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

2. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.

3. **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.

4. **Beëindiging van het dienstverband**

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

5. **Opzegtermijnen:**

Behoudens

- ontslag met wederzijds goedvinden,
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW,
- en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd,

gelden de volgende termijnen voor opzegging van een dienstverband.

A. *Dienstverband voor onbepaalde tijd*

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

B. *Dienstverband voor bepaalde tijd*

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum, of

- op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
 - op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
 - tussentijds, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.
6. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie Werk en Inkomen is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
7. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**
- A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
- D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
- E. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende: indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.
8. **Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd**
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.

Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.

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

Artikel 8A Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

1. Ingeval van een jaarlijks terugkerend dienstverband kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg dit dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd ingeval de werknemer de wens daartoe te kennen geeft.
2. Dit dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.
3. Voor het aldus ontstane dienstverband voor onbepaalde tijd geldt vervolgens dat de werknemer geen opkomstplicht heeft voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.
4. Loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.
5. Vakantieaanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.
6. Ingeval van ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, blijven de voorschriften uit Hoofdstuk 7 inzake arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 9 Gelegenheidswerk

1. In deze cao wordt onder gelegenheidsarbeider verstaan:
 - a. de categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf;
 - b. de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de Wet Premiereregime bij Marginale Arbeid.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a is werkzaam gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken per werkgever per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.
Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage VI sub I voor de desbetreffende bedragen.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. De werkgever en de gelegenheidsarbeider zijn op het moment van het sluiten van deze cao op grond van hetgeen door de besturen van de bedrijfstakfondsen is besloten, geen premie verschuldigd voor de bedrijfstakregelingen en de pensioenregelingen.
De gelegenheidsarbeider kan geen rechten ontlenen aan deze regelingen.

Artikel 10 Arbeid voor derden

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

Dit verbod 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.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

- A. De tekst van hoofdstuk 3 tot en met 31 december 2007.**
- B. De tekst van hoofdstuk 3 met ingang van 1 januari 2008.**

- A. De tekst van hoofdstuk 3 tot en met 31 december 2007.**

Artikel 11 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Tot en met 31 december 2007 luidt dit artikel als volgt.

1. Er zijn twee regelingen waarin de bedrijfstijden en de arbeidstijden zijn geregeld: de basisregeling en de uitgebreide regeling.
2. Met in achtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidsduur voor de hiervoor genoemde regelingen 38 uur per week, tenzij uit hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden anderszins volgt.
3. De basisregeling is van toepassing op alle ondernemingen, voor zover de uitgebreide regeling of onderdelen daarvan niet van toepassing zijn.
4.
 - a. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan zijn van toepassing indien de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan.
 - b. De afgesproken regeling wordt schriftelijk gemeld bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer. In bijlage III staat vermeld welke gegevens de werkgever in ieder geval dient te melden bij de commissie.
 - c. De werkgever dient deze gegevens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na de totstandkoming ervan, te melden.
 - d. De werkgever verstrekt aan zijn werknemers een kopie van het bericht van de commissie dat een adequate melding en registratie daarvan bij de commissie heeft plaatsgevonden.
5. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan kunnen ook van toepassing zijn voor een onderneming met minder dan 10 werknemers, indien de werkgever en de individuele werknemer(s) daarover overeenstemming hebben.
6. Wanneer de werknemer volgens een rooster wordt ingedeeld, wordt dat rooster tijdig, en in ieder geval ten minste een week van tevoren, aan de werknemer meegedeeld. Dit geldt ook voor mogelijke wijzigingen in dit rooster.
7. Onverminderd hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden, is het mogelijk om in de onderneming een tropenrooster in te voeren, mits dit de instemming heeft van de meerderheid van het personeel.
8. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
9. Indien overwerk moet worden verricht na 18.00 uur is de werkgever gehouden;
 - de betrokken werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te gaan gebruiken waarbij de extra reis wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 20;danwel
 - door en voor rekening van de werkgever een warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 12 Bedrijfstijden en arbeidsduur

Tot en met 31 december 2007 luidt dit artikel als volgt.

Basisregeling

1. In de basisregeling ligt de bedrijfstijd van maandag tot en met vrijdag, dagelijks tussen 7.00 en 18.00 uur. Daarbij geldt een arbeidsduur van 7 uur en 36 minuten per dag met een totaal van 38 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel mag de arbeidsduur per dag 8 uur bedragen, mits de werkgever met de meerderheid van het personeel dit is overeengekomen én de arbeidsduur over de week 38 uur bedraagt.
3. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen.
4. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een arbeidsduur overeenkomen van 36 uur per week.
5. a. In afwijking van artikel 11, lid 1, 2 en 3, en de voorgaande leden van dit artikel, maar met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, mag onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer(s) overeengekomen worden dat:
 - I. gedurende 10 weken per jaar 9 uur per dag wordt gewerkt met een maximum van 45 uur per week;
 - II. gedurende 15 weken 6,5 uur per dag wordt gewerkt, mits de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt.De genoemde aantallen weken gelden als maximum aantal weken per bedrijf.
- b. Indien gebruik wordt gemaakt van de in sub a. genoemde mogelijkheid, dienen alle eventueel gewerkte extra uren te worden verrekend alvorens een werknemer wegens ontslag of anderszins een beroep moet doen op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet.
6. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een regeling van uren die verschoven worden, zoals genoemd in lid 5 van dit artikel.
7. De perioden genoemd in lid 5 hoeven niet aaneengesloten te zijn overeengekomen of te worden uitgevoerd, mits bij gebruikmaking van gebroken perioden de verschillende perioden minimaal één week van tevoren voor aanvang worden vastgesteld en meegedeeld aan de werknemer.

Uitgebreide regeling

8. In de uitgebreide regeling is de bedrijfstijd van maandag tot en met zaterdag: van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag van 06.00 uur tot 17.00 uur.
9. Met inachtneming van het vorige lid omvat een gebruikelijke werkweek voor de werknemer maximaal 5 dagen, waarbij de werknemer in principe twee aaneengesloten dagen waaronder in ieder geval de zondag, vrij is. Daarbij is de aansluitende dag dus de zaterdag of de maandag, tenzij werkgever en werknemer een andere dag overeenkomen.
10. In de uitgebreide regeling kan een arbeidsduur worden overeengekomen die tussen de 6,5 uur en de 10 uur per dag en tussen 32,5 en 45 uur per week kan liggen, onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week, of indien van toepassing, de werkweek zoals vermeld in lid 12 of lid 13.
11. In de uitgebreide regeling kan collectief een arbeidsduur van 40 uur per week worden overeengekomen, mits een arbeidstijdsverkortingsregeling (ATV) ook onderdeel is van de overeenkomst.
12. In de uitgebreide regeling mogen de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen.
13. In de uitgebreide regeling mogen de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 36 uur overeenkomen.
14. In de uitgebreide regeling kan het werken in tweeploegendienst worden overeengekomen. Daarbij is hetgeen in lid 8 is bepaald inzake de tijdstippen, niet van toepassing.

Aanvullende bepalingen

15. De meeruren van de deeltijdwerknemer tot een maximum van 50% van de tussen de werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur die de 38 uur per week niet overschrijden, c.q. in de basisregeling de uren die 8 uren per dag niet overschrijden, worden niet aangemerkt als overuren.
16. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan kan, respectievelijk kunnen ook van toepassing zijn voor een onderneming met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, en er overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de individuele werknemer.
17. Verworven rechten
 - a. Wanneer er een nieuwe bedrijfstijdenregeling van kracht wordt of zal worden op grond van dit hoofdstuk, dan gelden de regelingen in beginsel voor alle daarvoor in aanmerking komende werknemers.
 - b. De werknemer die op 1 januari 2002 al in dienst was bij de werkgever kan zich tegen de nieuwe regeling verzetten, indien en voor zover zijn huidige arbeidstijdenregeling gunstiger voor hem is.
 - c. De werknemer dient het beroep op zijn oude arbeidstijdenregeling gemotiveerd schriftelijk te doen binnen één maand nadat hij kennis van het voornemen van invoering van de nieuwe regeling heeft genomen of had kunnen nemen.

Artikel 13 Pauzes

Tot en met 31 december 2007 luidt dit artikel als volgt.

1. Een pauze van minder dan 15 minuten in voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

Artikel 14 Arbeid en toeslagen

Tot en met 31 december 2007 luidt dit artikel als volgt.

Toeslagen

Met inachtneming van hetgeen is bepaald in de artikelen 11 tot en met 13 geldt het volgende:

1. Deze cao kent de volgende toeslagen:
 - Overwerktoeslag;
 - Inconveniëntentoeslag;
 - Roostertoeslag;
 - Toeslag voor tweeploegendienst;
 - ZaterdagmiddagtoeslagIn lid 9 van dit artikel is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.
2. Van overwerk is sprake wanneer het aantal gewerkte uren de overeengekomen arbeidsduur per dag, per week, per maand of per jaar overschrijdt, tenzij sprake is van een deeltijdbetrekking. In dat laatste geval is overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 12 lid 15 sprake van overwerk.
3. Van inconveniënte uren is sprake, wanneer er werkzaamheden worden verricht op tijdstippen die buiten de overeengekomen bedrijfstijd liggen.
4. Er is sprake van rooster, respectievelijk inroostering, indien structureel volgens een vaste systematiek alle of groepen van werknemers worden ingepland aan de hand van te verrichten werkzaamheden. De roostertoeslag is verschuldigd, wanneer de ingeroosterde uren buiten de bedrijfstijd liggen.

5. Er vindt geen cumulatie van de toeslagen plaats. Het hoogste percentage wordt gehanteerd.

Arbeid en toeslagen

6. De werknemer kan op verzoek van de werkgever en met inachtneming van voorgaande artikelen werkzaamheden verrichten.
 - A. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag, dan worden met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15 de volgende toeslagen betaald:
 - a. op een feestdag niet zijnde 5 mei: een percentage van 50%, waarbij ingeval op een doorbetaalde feestdag toch werkzaamheden verricht worden, er naast die doorbetaling tevens per gewerkt uur betaling van het uurloon van 100% aan de orde is;
 - b. tussen 21.00 uur en 03.00 uur: een percentage van 50%;
 - c. tussen 03.00 uur en 21.00 uur ingeval er is sprake van overwerk of inconveniënte uren: een percentage van 35%;
 - d.
 1. op de zaterdagmiddag ingeval er sprake is van inroostering: een percentage van 20%, waarbij voor de zaterdaghulp deze toeslag niet aan de orde is;
 2. op de zaterdag tussen 03.00 en 21.00 uur: een percentage van 50%;
 3. op de zaterdag tussen 00.00 en 03.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur: een percentage van 100%.
 - e. in tweeploegendienst: een percentage van 15%;
 - f. volgens een rooster én de werkzaamheden structureel ook buiten de bedrijfstijd vallen, dan wordt het uurloon voor die periode met een percentage van 20% verhoogd, indien de uitgebreide regeling van toepassing is en de werkzaamheden vinden plaats tussen 05.00 uur en 06.00 uur en of tussen 19.00 uur en 22.00 uur.
 - B. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht buiten zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag, dan worden met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, bovengenoemde toeslagen betaald en het uurloon van 100% per gewerkt uur.
 - C. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag, dan wordt met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, op het uurloon van 100% een toeslag betaald van 100% per gewerkt uur.

In lid 9 van dit artikel is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.
7. Onverminderd de vorige leden heeft de werknemer die kiest om op zaterdag te werken ter vervanging van een van de dagen van maandag tot en met vrijdag, geen recht op een inconveniënten en of een overwerktoeslag. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdagmiddag worden verricht, geldt een toeslag van 20% op het uurloon.
8. De uitbetaling van extra loon en eventuele toeslagen geschiedt in geld. Uitbetaling van extra loon en toeslagen kan geschieden in tijd indien de werkgever en werknemer dat zijn overeengekomen.
9. Hierna volgen de schema's met:
 - (I.) de overwerk-, c.q. inconveniëntenmatrix en (II.) de roostermatrix.

I. Overwerk/inconveniënten matrix

dagen / uren	Zondag	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
0-1	100	50	50	50	50	50	100
1-2	100	50	50	50	50	50	100
2-3	100	50	50	50	50	50	100
3-4	100	35	35	35	35	35	50
4-5	100	35	35	35	35	35	50
5-6	100	35	35	35	35	35	50
6-7	100	35	35	35	35	35	50
7-8	100	35	35	35	35	35	50
8-9	100	35	35	35	35	35	50
9-10	100	35	35	35	35	35	50
10-11	100	35	35	35	35	35	50
11-12	100	35	35	35	35	35	50
12-13	100	35	35	35	35	35	50
13-14	100	35	35	35	35	35	50
14-15	100	35	35	35	35	35	50
15-16	100	35	35	35	35	35	50
16-17	100	35	35	35	35	35	50
17-18	100	35	35	35	35	35	50
18-19	100	35	35	35	35	35	50
19-20	100	35	35	35	35	35	50
20-21	100	35	35	35	35	35	50
21-22	100	50	50	50	50	50	100
22-23	100	50	50	50	50	50	100
23-24	100	50	50	50	50	50	100

II. Roostermatrix

dagen / uren	zondag	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
0-1	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
1-2	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
2-3	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
3-4	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
4-5	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
5-6	nvt	20	20	20	20	20	20
6-7	nvt	0	0	0	0	0	0
7-8	nvt	0	0	0	0	0	0
8-9	nvt	0	0	0	0	0	0
9-10	nvt	0	0	0	0	0	0
10-11	nvt	0	0	0	0	0	0
11-12	nvt	0	0	0	0	0	0
12-13	nvt	0	0	0	0	0	20
13-14	nvt	0	0	0	0	0	20
14-15	nvt	0	0	0	0	0	20
15-16	nvt	0	0	0	0	0	20
16-17	nvt	0	0	0	0	0	20
17-18	nvt	0	0	0	0	0	nvt
18-19	nvt	0	0	0	0	0	nvt
19-20	nvt	20	20	20	20	20	nvt
20-21	nvt	20	20	20	20	20	nvt
21-22	nvt	20	20	20	20	20	nvt
22-23	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt
23-24	nvt	nvt	nvt	Nvt	nvt	nvt	nvt

Artikel 15 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

Tot en met 31 december 2007 luidt dit artikel als volgt.

1. a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in lid c.
b. Voorzover deze dagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
c. Op de onder lid a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in artikel 14.
2. De dag 5 mei is een doorbetaalde vrije dag waarop niet gewerkt hoeft te worden, tenzij de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In laatstgenoemde gevallen wordt er een compenserende vrije dag vastgesteld in onderling overleg.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen, andere religieuze dagen, 1 mei en andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

B. De tekst van hoofdstuk 3 met ingang van 1 januari 2008.

Artikel 11 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Met ingang van 1 januari 2008 luidt dit artikel als volgt.

1. Er zijn twee regelingen waarin de bedrijfstijden en de arbeidstijden zijn geregeld: de basisregeling en de uitgebreide regeling.
2. Met in achtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidsduur voor de hiervoor genoemde regelingen 38 uur per week, tenzij uit hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden, anderszins volgt.
3. De basisregeling is van toepassing op alle ondernemingen, voor zover de uitgebreide regeling of onderdelen daarvan niet van toepassing zijn.
4. a. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan zijn van toepassing indien de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan of - ingeval van het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan – overeenstemming heeft bereikt met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar.
b. De afgesproken regeling wordt schriftelijk gemeld bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer. In bijlage III staat vermeld welke gegevens de werkgever in ieder geval dient te melden bij de commissie.
c. De werkgever dient deze gegevens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na de totstandkoming ervan, te melden.
d. De werkgever verstrekt aan zijn werknemers een kopie van het bericht van de commissie dat een adequate melding en registratie daarvan bij de commissie heeft plaatsgevonden.
5. a. Wanneer de werknemer volgens een rooster wordt ingedeeld, wordt dat rooster tijdig, en in ieder geval ten minste een week van tevoren, aan de werknemer meegedeeld. Dit geldt ook voor mogelijke wijzigingen in dit rooster.
b. Wanneer aanvang en einde van de arbeidstijd, met inachtneming van hetgeen in de volgende artikelen is bepaald, wisselend wordt ingevuld, deelt de werkgever de werknemer tijdig en in ieder geval een week van te voren mee welke arbeidstijden (aanvang, duur en einde) een volgende periode en zo mogelijk ook gedurende de rest van het jaar zullen gelden.
6. Onverminderd hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden, is het mogelijk om in de onderneming een tropenrooster in te voeren, mits dit de instemming heeft van de meerderheid van het personeel.
7. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
8. Indien overwerk moet worden verricht na 18.00 uur is de werkgever gehouden;
 - de betrokken werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te gaan gebruiken waarbij de extra reis wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 20;danwel
 - door en voor rekening van de werkgever een warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 12 Bedrijfstitiden en arbeidsduur basisregeling

Met ingang van 1 januari 2008 luidt dit artikel als volgt.

1. In de basisregeling ligt de bedrijfstitid van maandag tot en met vrijdag, dagelijks tussen 7.00 en 18.00 uur. Daarbij geldt een arbeidsduur van 7 uur en 36 minuten per dag met een totaal van 38 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel mag de arbeidsduur per dag 8 uur bedragen, mits de werkgever met de meerderheid van het personeel dit is overeengekomen én de arbeidsduur over de week 38 uur bedraagt.
3. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen.
4. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een arbeidsduur overeenkomen van 36 uur per week.
5. a. In afwijking van artikel 11, lid 1, 2 en 3, en de voorgaande leden van dit artikel, maar met inachtneming van de Arbeidstitidenwet, mag onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer(s) overeengekomen worden dat:
 - I. gedurende 10 weken per jaar 9 uur per dag wordt gewerkt met een maximum van 45 uur per week;
 - II. gedurende 15 weken 6,5 uur per dag wordt gewerkt, mits de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt.De genoemde aantallen weken gelden als maximum aantal weken per bedrijf.
- b. Indien gebruik wordt gemaakt van de in sub a. genoemde mogelijkheid, dienen alle eventueel gewerkte extra uren te worden verrekend alvorens een werknemer wegens ontslag of anderszins een beroep moet doen op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet.
6. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een regeling van uren die verschoven worden, zoals genoemd in lid 5 van dit artikel.
7. De perioden genoemd in lid 5 hoeven niet aaneengesloten te zijn overeengekomen of te worden uitgevoerd, mits bij gebruikmaking van gebroken perioden de verschillende perioden minimaal één week van tevoren voor aanvang worden vastgesteld en meegedeeld aan de werknemer.

Artikel 12A Bedrijfstitiden en arbeidsduur uitgebreide regeling

1. In de uitgebreide regeling ligt de bedrijfstitid tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
2. a. Een werkweek omvat 5 aaneengesloten dagen. Deze dagen worden aangeduid als dagen 1 t/m 5. Een werkweek vangt aan met dag 1 en kan in principe op elk van de 7 dagen in een week starten. Zie de leden 4 en 5 voor de wijze waarop met elke werknemer afzonderlijk vaststelling van zijn of haar werkweek plaatsvindt.
- b. De overige 2 dagen zijn de wekelijkse aaneengesloten vrije dagen van deze werknemer. Deze worden voor die werknemer aangeduid met dag 6 en dag 7. Deze dagen sluiten in principe op elkaar aan, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- c. Met een werknemer die in deeltijdwerk werkt, wordt dit patroon eveneens vastgelegd, ook indien de deeltijdwerknemer niet, c.q. niet standaard op 5 dagen werkzaam is.
3. Zie artikel 12B voor de regeling inzake arbeid op zondag.
4. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals vermeld in artikel 7 lid 3, of bij rooster leggen werkgever en werknemer vast op welke dag van de week voor deze werknemer dag 1 van zijn of haar werkweek valt.
5. Ingeval niet is voldaan aan hetgeen in lid 4 is bepaald, gelden de maandag t/m vrijdag als de dagen 1 t/m 5, en zaterdag en zondag als dag 6 en dag 7.

6. In de uitgebreide regeling kan op de dagen 1 t/m 5 een arbeidsduur worden overeengekomen tussen 6 uur en de 10 uur per dag en 30 en 45 uur per week onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week of indien van toepassing 36 of 40 uur per week.
7. a. De bedrijfstijd als bedoeld in lid 1 kan gedurende drie maanden per jaar met één uur worden verschoven. De bedrijfstijd kan alsdan liggen tussen 5.00 uur en 18.00 uur of 7.00 uur en 20.00 uur.
b. In afwijking van lid 6 kan gedurende drie maanden per jaar de arbeidsduur liggen tussen de 5 uren en 9 uren per dag.
8. Bij invulling van de arbeidsduur overeenkomstig lid 6 is verrekening van min-uren en plus-uren mogelijk onder volgende voorwaarden:
 - binnen de bedrijfstijd uit lid 1,
 - binnen de overeengekomen arbeidsduur per dag uit lid 6,
 - op de dagen 1 t/m 5.
9. De werknemer die in deeltijd werkt, kan niet verplicht worden tot een variabele invulling van de arbeidsdag zoals die uit de uitgebreide regeling zou kunnen voortvloeien.
10. In de uitgebreide regeling kan het werken in een twee- of drie ploegendienst worden overgekomen. Daarbij is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de bedrijfstijd niet van toepassing.

Aanvullende bepaling

11. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan kan, respectievelijk kunnen ook van toepassing zijn voor een onderneming met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, en er overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de individuele werknemer.

Artikel 12B Arbeid op zondag

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. De werknemer verricht uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt.

Artikel 13 Pauzes

1. Een pauze van minder dan 15 minuten in voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

Artikel 14 Arbeid en toeslagen

Met ingang van 1 januari 2008 luidt dit artikel als volgt.

Toeslagen

Met inachtneming van hetgeen is bepaald in de artikelen 11 tot en met 13 geldt het volgende:

1. Deze cao kent de volgende toeslagen:

- Overwerktoeslag;
- Onregelmatigheidstoeslagen;
- Roostertoeslag;
- Toeslag voor ploegendienst.

Na lid 3 van dit artikel is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.

Toeslagen gelden bovenop het gewone uurloon.

Basisregeling

2. De werknemer kan op verzoek van de werkgever en met inachtneming van voorgaande artikelen werkzaamheden verrichten.

A. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd op een feestdag niet zijnde 5 mei in de periode maandag tot en met zaterdag dan wordt met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15 een toeslag betaald van 50%. Worden op een doorbetaalde feestdag toch werkzaamheden verricht, dan is er naast die doorbetaling tevens per gewerkt uur betaling van het uurloon van 100% aan de orde;

B. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht buiten zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag, dan worden met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, de hierna genoemde toeslagen betaald en het uurloon van 100% per gewerkt uur.

Voor A en B gelden de volgende toeslagen.

- a. tussen 21.00 uur en 03.00 uur: een percentage van 50%;
- b. tussen 03.00 uur en 21.00 uur ingeval er is sprake van overwerk of inconveniënte uren: een percentage van 35%;
- c.1. op de zaterdagmiddag ingeval er sprake is van inroostering: een percentage van 20%, waarbij voor de zaterdaghulp deze toeslag niet aan de orde is;
- c.2. op de zaterdag tussen 03.00 en 21.00 uur: een percentage van 50%, waarbij voor de zaterdaghulp deze toeslag niet aan de orde is;
- d. op de zaterdag tussen 00.00 en 03.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur: een percentage van 100%.

C. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag, dan wordt met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, op het uurloon van 100% een toeslag betaald van 100% per gewerkt uur.

Na lid 5 is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.

3. Onverminderd de vorige leden heeft de werknemer die kiest om op zaterdag te werken ter vervanging van een van de dagen van maandag tot en met vrijdag, geen recht op een inconveniënten en of een overwerktoeslag. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdagmiddag worden verricht, geldt een toeslag van 20% op het uurloon.

4. De uitbetaling van extra loon en eventuele toeslagen geschiedt in geld. Uitbetaling van extra loon en toeslagen kan geschieden in tijd indien de werkgever en werknemer dat zijn overeengekomen.

5. Er vindt geen cumulatie van toeslagen plaats. Het hoogste percentage geldt.

Toeslagentabel basisregeling

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

*

Overwerkpercentage toe te passen bij overschrijding geldende arbeidstijd per dag.

**

Zie ook lid 2, sub B, onderdeel c1 en c2.

Uitgebreide regeling

6. In het kader van de uitgebreide regeling geldt het volgende.
 - a. Bij een voltijd contract (38 uren) zijn uren boven 1983,6 uur per kalenderjaar overwerk en geldt een toeslag van 35%. Bij een dienstverband dat geen heel jaar heeft geduurd, wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
 - b. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur geldt sub a boven 1879,2 uur per kalenderjaar, en bij een overeengekomen arbeidsduur van 40 uur geldt sub a boven 2088 uur per kalenderjaar.
 - c. Niet gemaakte uren binnen de overeengekomen arbeidsduur, gezien op jaarbasis, worden zonder toeslag uitbetaald (voor rekening en risico werkgever).
 - d. Voor uren buiten de bedrijfstijd van artikel 12 lid 8, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50% (zie uitzondering hierna).
 - e. Voor uren binnen de bedrijfstijd die uitgaan boven 10 uur per dag, geldt een overwerktoeslag van 50%.
 - f. Voor uren op zondag die vallen op een van de dagen van dag 1 t/m 5 conform hetgeen is bepaald in artikel 12A, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
 - g. Voor uren op zondag die niet vallen op een van de dagen 1 t/m 5 conform hetgeen is bepaald in artikel 12A, geldt een overwerktoeslag van 100%.
 - h. Overigens geldt voor uren op de 6e dag een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
 - i. Overigens geldt voor uren op de 7e dag een onregelmatigheidstoeslag van 75%.
 - j. Voor verschoven uren conform artikel 12A lid 7 sub a. geldt gedurende die periode een toeslag van 20% voor dat uur. Deze toeslag geldt niet ingeval van een tropenrooster.
 - k. Er vindt geen cumulatie van toeslagen plaats. Het hoogste percentage geldt.
 - l. Voor een tweeploegendienst geldt een toeslag van 15%, en voor een drieploegendienst een toeslag van 22%.

Toeslagentabel uitgebreide regeling.

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

*

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

**

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

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

Basisregeling en uitgebreide regeling

7. Voor de basisregeling en de uitgebreide regeling geldt het volgende.

- a. Deeltijd: bij extra uren boven contract tot een totaal van maximaal 8 uur per dag met een maximum van 38 uur per week, gelden geen toeslagen. Over deze extra uren worden wel vakantie-uren opgebouwd en wordt vakantiegeld betaald. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 23 lid 2, c.q. 3 en artikel 23 lid 12, de vakantie-uren en het vakantiegeld over deze extra uren vergoeden met 20% over deze extra uren.
- b. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeenkomen uren tot en met 1305 uur per jaar (25 uur per week) kan afgeweken worden van de minimum arbeidsduur per dag of per week. Er kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarbij niet wordt gewerkt. De uren op deze dagen en gedurende deze periodes worden gecompenseerd door meer uren boven die welke gemiddeld per week zijn overeengekomen. Loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand. Op de dagen dat gewerkt wordt, geldt een minimum aaneengesloten arbeidsduur van 3 uur, tenzij werkgever en werknemer vooraf minder uren zijn overeengekomen. Min-uren aan het eind van een periode van een jaar of bij het einde van het dienstverband binnen dat jaar, zijn voor rekening van de werkgever.
- c. Uitzondering op de bedrijfstijd is mogelijk voor functies in enkelvoudige diensten die structureel en naar hun aard buiten de bedrijfstijd worden vervuld ingeval het activiteiten buiten het bedrijf betreft. Voor deze functies geldt een toeslag van 20% voor de uren die vallen buiten de bedrijfstijd.

Artikel 15 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

Met ingang van 1 januari 2008 luidt dit artikel als volgt.

1. a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in lid c.
b. Voorzover deze dagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
c. Op de onder lid a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer overeenkomstig hetgeen is bepaald voor de uitgebreide regeling vermeld in artikel 11.
In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in artikel 14.
2. 5 mei is een doorbetaalde vrije dag waarop niet gewerkt hoeft te worden, tenzij de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In laatstgenoemde gevallen wordt er een compenserende vrije dag vastgesteld in onderling overleg.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen, andere religieuze dagen, 1 mei en andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning

Artikel 16 Functie-indeling

1. a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Glastuinbouw en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr 10445, Staatscourant 16 maart 2006, nr. 54.
In bijlage IV is het referentieraster opgenomen.
c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage VI opgenomen.
d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Glastuinbouw. Zie bijlage V voor informatie over deze procedure.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenhedswerkers als genoemd in artikel 9.

Artikel 17 Beloning

In lid 1 wordt het volgende gewijzigd.

1. **Leeftijdsschaal**
 - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 45%
 - 17 jaar 50%
 - 18 jaar 60%
 - 19 jaar 70%
 - 20 jaar 80%.
2. **Twee loongebouwen**

Er gelden twee loongebouwen.

 - A. Het oude loongebouw (loongebouw A) is van toepassing op alle werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en voor de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever.
 - B. Het nieuwe loongebouw (loongebouw B) geldt voor werknemers die in dienst treden na 1 juli 2005.
3. **Bijzondere bepalingen functieloon**
 - a. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 21 jaar en ouder in de

functiegroepen A, B, C, D, E, F, G en H, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende trede van de functiegroep telkens ten minste 900 uren heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een trede toegekend. Ingeval het dienstverband minder dan 900 uren heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, wordt in ieder geval telkens na twee jaar per 1 januari een trede toegekend.

- b. Bij promotie van werknemers van 21 jaar en ouder naar een hogere functiegroep, binnen het voor de werknemer op de promotiedatum geldende loongebouw, moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
- c. Voor werknemers van 21 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk geldt:
Indien er - anders dan het bepaalde in sub a - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens 900 uur hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra trede, waarbij niet meer dan één trede per jaar wordt toegekend.
Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
- d. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen trede toegekend.
- e. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen trede toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
- f. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
- g. Bij tijdelijke vervanging van een functie in een hogere functiegroep, dan wel tijdelijke vervulling van een andere functie in een hogere functiegroep, ontvangt de werknemer gedurende die periode een toeslag ter grootte van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van beide functiegroepen.

4. Loonbetaling

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand. De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.

5. Loonspecificatie

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 en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 18 Lonen

1. Voor werknemers genoemd in artikel 16 lid 2 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage VI sub H voor gegevens over het wettelijk minimumloon.
2. Voor de functiegroepen genoemd in Bijlage IV bij artikel 16 lid gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
 - a. met ingang van 1 oktober 2007: 2,5%;
 - b. met ingang van 1 april 2008: 2,0%;
 - c. met ingang van 1 januari 2009: 1,5%;
 - d. in de tabellen in bijlage VI zijn de uurlonen vermeld.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

Artikel 20 Afstandsvergoeding

Tot en met 31 december 2007 luidt lid 1 als volgt.

- Indien de afstand van de woning van de werknemer tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 30 kilometers is en indien de reistijd voor de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 30 minuten is, wordt aan de werknemer over de tijd boven de 30 minuten het feitelijke loon betaald zonder overwerkvergoeding. Deze vergoeding geldt voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal uren dat op die dag is gewerkt.

Met ingang van 1 januari 2008 luidt lid 1 als volgt.

- De werknemer die meer dan 30 kilometer van zijn werkadres woont, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten. Dit is het geval indien de reisafstand tussen zijn woonadres en de arbeidsplaats - gemeten langs de meest gebruikelijke weg - wordt bekort met ten minste 50% en ten minste 10 kilometer. De vergoeding bedraagt ten hoogste 12% van het jaarloon met een maximum dat fiscaal is toegestaan (€ 5.445,00 in 2007). Deze vergoeding is netto voor de werknemer. Voor de werkgever is de vergoeding netto ingeval de verhuizing binnen 2 jaar na de aanvaarding van de dienstbetrekking plaatsvindt of op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever. Indien de belastingdienst alsnog zou concluderen dat in een voorkomend geval de vergoeding niet onbelast mag blijven, komt dit voor rekening van de werkgever.
- Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 10 km is. De vergoeding geldt per gewerkte dag. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
per 1 juli 2007			
per dag	€ 3,75	€ 5,25	€ 7,50
maximum per week	€ 15,00	€ 21,00	€ 30,00
per 1 oktober 2007			
per dag	€ 4,10	€ 5,75	€ 8,25
maximum per week	€ 16,40	€ 23,00	€ 33,00
per 1 april 2008			
per dag	€ 4,18	€ 5,87	€ 8,42
maximum per week	€ 16,72	€ 23,48	€ 33,68
per 1 januari 2009			
per dag	€ 4,25	€ 5,95	€ 8,54
maximum per week	€ 17,00	€ 23,80	€ 34,16

3. a. De in lid 2 vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
- b. Voor de lopende cao-periode zijn deze aanpassingen verwerkt in de in lid 2 vermelde bedragen.
- c. Mochten deze vergoedingen op enig moment hoger zijn dan de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen, dan gelden de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen als maximum.
4. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit dit artikel.
5. 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 woonwerk-afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding.
6. Voor de werknemer van wie het dienstverband reeds een aanvang nam op of voor 1 januari 2002, geldt bij een afstand van 5 km t/m 10 km van zijn woning tot de plaats van de aanvang van de werkzaamheden een vergoeding per gewerkte dag van € 1,50.

Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2. a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en volgende werkdag en de volgende morgen 06.00 uur.
- b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
- c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor a.	vergoeding voor b.
per 1 juli 2007	€ 9,25	€ 17,50
per 1 oktober 2007	€ 10,00	€ 20,00
per 1 april 2008	€ 10,20	€ 20,40
per 1 januari 2009	€ 10,35	€ 20,71

- d. De in sub c vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
- e. Voor de lopende cao-periode zijn de aanpassingen genoemd in sub d verwerkt in de tabel in sub c.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 22 Jubileumuitkering

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van 25% van het gemiddelde aantal uren in één maand dat in het jaar voorafgaande aan het jubileum feitelijk is gewerkt.

Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal het gemiddelde aantal uren in één maand dat gemiddeld in het jaar voorafgaande aan het jubileum is gewerkt.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 23 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,6% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en het gemiddelde aantal meeruren bij deeltijddienstverbanden conform artikel 12 lid 15. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 25 vakantiedagen per jaar.
Een volle week vakantie omvat het gemiddelde aantal uren per werkweek.
3. De werknemer die de leeftijd van 18 jaren nog niet heeft bereikt, heeft volgens de in lid 2 omschreven systematiek recht op 11,1% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 29 vakantiedagen per jaar.
4. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:
 - 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
5. De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris recht op extra vakantiedagen naar de volgende maatstaf:
 - bij 10 jaar 7,6 uur
 - bij 20 jaar 15,2 uur
 - bij 30 jaar 22,8 uurDe hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen samen maximaal 45,6 uren.
6. Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
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.
8. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, 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, mits de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn en de werknemer ten minste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
9. Bij ziekte of ongeval worden slechts vakantierechten opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
10. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
11. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 juli en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.
12. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren conform

- artikel 12 lid 15, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
13. Voor gelegenhedswerkers 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.
 14. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele vakantiejaar en/of de standaardjaarenorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.
 15. Aan een werknemer met een deeltijddienstverband kan op verzoek van de werknemer over eventueel gewerkte meeruren zoals die kunnen voortvloeien uit artikel 14 lid 3, 20% over die meeruren betaald worden
Dit is in afwijking van hetgeen in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 is bepaald, voor de in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 bedoelde rechten over die meeruren

Artikel 24 Vervallen

Artikel 25 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 van de 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, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
 - h. 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 loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
4. Calamiteitenverlof.
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 26 Vakonderwijs

1. Onverminderd wettelijke bepalingen hebben werknemers per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas) erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste komen van dit fonds.
2. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Educatief verlof:
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos) is erkend.
4. Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.
5. Zie Bijlage VII inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.
6. a. Met ingang van 1 januari 2008 zijn werkgevers aan de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid een extra heffing van 0,1% voor scholing verschuldigd bovenop de bestaande heffing voor scholing bij dit fonds.
b. De extra heffing is bestemd voor scholing via de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).
c. Vertegenwoordigers van cao-partijen in de sectorcommissie glastuinbouw van dit fonds ontwikkelen daartoe in deze sectorcommissie een gezamenlijk voorstel voor de glastuinbouw.

Artikel 27 Prepensioneringsverlof

1. Werknemers hebben in het jaar dat voorafgaat aan hun vut/pensioengerechtigde leeftijd, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 4 en lid 5 en de verlofdagen bedoeld onder lid 1 mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder lid 1 genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage VII inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 28 Ziekmelding en controlevoorschriften

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

Artikel 29 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage VIII 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). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage VIII leden 1 en 2, 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 van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

(IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.

4. **Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - d. 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.
 - e. 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.
 - f. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. **Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.**

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7.
8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIII.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-,WAO of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
 - b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 11 sub a. genoemde

- geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
 13. Indien en voor zover 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.
 14.
 - a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid.
Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte cao afgesloten (cao-Szas). Zie bijlage IX.

Artikel 29A Verzuimbegeleiding

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

Artikel 30 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 29 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. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 30A Verdeling gedifferentieerde WGA premie

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA rentehobbel opslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer. (rentehobbel opslag 2007 0,47% en 2008 0,28%).
2. De bevoegdheid als bedoeld in lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaat heeft verzekerd of WGA eigenrisicodrager is.
Zie bijlage X.

Artikel 31 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
vanaf 35 t/m 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden verrichten met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende Arbo-dienst.

Hoofdstuk 8 Overlijdensuitkering, pensioen en VUT

Artikel 32 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 33 Pensioen

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen der Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, voor zover op hen betrekking hebbend, alsmede de BPL-plus regeling (zie bijlage XI en XII voor nadere informatie).

Artikel 34 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers.

Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.

Deze regeling wordt in het kader van de nieuwe pensioenwetgeving afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd.

Zie bijlage XIII voor nadere informatie over de cao Suwas en de overgangsregeling.

Hoofdstuk 9

Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 35 Sociaal fonds

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidmarktbeleid. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage VII met nadere informatie over de cao-Colland.

Artikel 36 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partijen bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemersorganisaties kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen en maken deze persoon of personen kenbaar aan de werkgever.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.
8. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen met ingang van 1 januari 2006 gebruik maken van de fiscale mogelijkheid met betrekking tot de lidmaatschapkosten van de werknemersorganisatie (zie artikel 19 lid 2).

Artikel 37 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de artikelen 11 t/m 21 zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
2. De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
3. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 2 van dit artikel te zijn nagekomen wanneer hij gebruik maakt van bedrijven die de periode van de terbeschikkingstelling in bezit zijn van een gelden NEN-4400 certificaat.
4. Bij gebruikmaking van uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn volgens NEN-4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in lid 1 voor de periode van de ter beschikkingstelling.
5. Tot 1 januari 2008 wordt het RIA certificaat (Register Inleenarbeid Agrarisch) gelijkgesteld met het NEN-4400 certificaat.

Artikel 38 Aanvulling bij werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer - wanneer geen werktijdverkorting was toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Artikel 38A Huisvesting

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat hij buitenlandse tijdelijk in Nederland verblijvende werknemers waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, tegen reële kosten redelijk huisvest. Alle voorzieningen van de locatie moeten minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld betreffende de huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid.
2. De werkgever rekent daarvoor ten hoogste een bedrag van € 35,00 per week per medewerker.
3. De werkgever is gerechtigd om de vergoeding uit lid 2, te verhogen met de door de landelijke overheid vastgestelde maximale huurverhoging overeenkomstig de door de overheid aangegeven ingangsdatum.

Hoofdstuk 10

Beroepscommissie, cao-geschillen, tussentijdse wijzigingen en looptijd

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

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 39A Uitleg cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.

Artikel 39B Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die in geval van geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak doet.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XV.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 39C is bepaald.

Artikel 39C Geschillenprocedure via rechter

Geschillen omtrent de toepassing van deze cao of omtrent arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze cao gebonden zijn, worden, tenzij de bij het geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

Artikel 39D Vertrouwenspersoon

Aan de paritaire commissie glastuinbouw is een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten ingeval van klachten over discriminatie, seksuele

intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer XXXX.²

Artikel 39E Inspanning cao-partijen

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

Artikel 40 Dispensatie

1. Indien er voldoende reden is naar het oordeel van werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, kan er ontheffing verleend worden van één of meer bepalingen van deze cao.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan.
3. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via de werkgeversorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via de werknemersorganisaties.

Artikel 41 Tussentijdse wijzigingen

- a. Indien gedurende het tijdvak van deze cao zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer van de contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrenge van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze cao hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatste zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
- b. Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te breken, wanneer zwaarwegende argumenten dit noodzakelijk maken. Met name wordt gedacht aan zaken betreffende de uitvoering en gevolgen van nieuwe wetgeving op gebied van sociale zekerheid, waaronder WIA, alsmede eventuele gerechtelijke uitspraken daarover.

Artikel 42 Bepalingen in strijd met deze cao

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

Artikel 43 Looptijd en beëindiging van de cao

Deze cao loopt van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen periode.

² Zodra dit gegeven bekend is, wordt het toegevoegd.
CAO Glastuinbouw
1 juli 2007 t/m 30 juni 2009
10 december 2007

BIJLAGEN

- **OPEN TEELTEN**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.
Onder open teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten die niet permanent onder glas of plastic bedekt zijn, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic bedekt plaatsvindt.
- **GLASTUINBOUW**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.
Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt, en de boomkwekerij onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of gedeeltelijk in de open lucht plaatsvinden.
- **DIERHOUDERIJ**
Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt besteed.
- **PADDESTOELENTEELT**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddestoelen en/of de aaneensluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddestoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost, worden besteed.
- **BLOEMBOLLENGROOTHANDEL**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed.

Voor de bovengenoemde werkingssferen geldt het volgende. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatig loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming worden besteed.

Bijlage II

Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub i

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

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen”.

Art. 35d lid 1:

“de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen”.

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

Bijlage III

Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen, behorend bij artikel 11

De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleveren van de gegevens zoals vermeld onder 1 tot en met 9:

1. Overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan [1] .
2. Schriftelijke melding door werkgever bij paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer.
3. Vermelding van volledige naam en adresgegevens van werkgever.
4. Ondertekend door werkgever.
5. Vermelding van cao.
6. Vermelding van soort medezeggenschapsorgaan: ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
7. Inhoudelijke opgave van de overeengekomen uitgebreide regeling.
8. Vermelding van datum waarop overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan werd bereikt.
9. Schriftelijke instemmingsverklaring van werkgever en medezeggenschapsorgaan gezamenlijk.

Indien een medezeggenschapsorgaan ontbreekt, en de werkgever met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar, overeenstemming heeft bereikt, levert de werkgever gegevens zoals hieronder vermeld.

1. Verklaring waarom geen medezeggenschapsorgaan tot stand gebracht werd.
2. Overeenstemming tussen werkgever en de voorgeschreven tweederde van de werknemers. .
3. Schriftelijke melding door werkgever bij paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer.
4. Vermelding van volledige naam en adresgegevens van werkgever.
5. Ondertekend door werkgever.
6. Vermelding van cao.
7. Vermelding van het totale aantal werknemers, en van het aantal werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar,
8. Inhoudelijke opgave van de overeengekomen uitgebreide regeling.
9. Vermelding van datum en de wijze waarop overeenstemming tussen werkgever en dit personeelsbestand werd bereikt.

Vanwege het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan is nog het volgende van belang. Mocht op enig moment aan de commissie informatie beschikbaar gesteld worden die de door de werkgever verstrekte gegevens in twijfel zou trekken, dan behoudt de commissie zich het recht voor om de registratie van het bedrijf ongedaan te maken.

[1] Onder "medezeggenschapsorgaan" verstaat de cao glastuinbouw:
"de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden".

Zie artikel 2 sub i. en bijlage II uit de cao glastuinbouw.

Bijlage IV**Funcatiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16**

Referentiefunctieraster voor de sector Glastuinbouw		
Functiegroep	Ondersteuning	
		<i>Glastuinbouw</i>
A +B	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.1.01) Medewerker Teeltvoorbereiding (02.1.02) Oogstmedewerker (02.1.03) Inpakker/sorteerder (02.1.04)
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.1.05)
D	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker A (02.1.06)
E	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Teeltmedewerker B (02.1.07)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.1.08)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Specialist gewasbescherming (02.1.09) Meew. Voorman teelt (02.1.10)
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	Teeltspecialist (02.1.11) Teeltshof (02.1.12)

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XVIII.

Beroepscommissie functiewaardering

Per adres Actor

Postbus 28

2700 AA Zoetermeer

079 – 32 92 030

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

Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Glastuinbouw

Deel I E. Procedure van bezwaar en beroep

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

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

Bezwaarfase

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

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

Beroepsfase

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage VI

Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18

A. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw

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

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

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

15 jaar: 40%	16 jaar: 45%	17 jaar: 50%
18 jaar: 60%	19 jaar: 70%	20 jaar: 80%

B. Loontabel Loongebouw A per 1 oktober 2007

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2007 een initiële verhoging berekend van 2,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd / trede	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€3,46	€3,68	€4,28	€4,56	€4,78	€5,02	€5,22	€5,42
16 jaar	€3,90	€4,14	€4,82	€5,13	€5,38	€5,65	€5,87	€6,10
17 jaar	€4,33	€4,60	€5,36	€5,70	€5,98	€6,28	€6,53	€6,78
18 jaar	€5,20	€5,52	€6,43	€6,83	€7,18	€7,53	€7,83	€8,13
19 jaar	€6,06	€6,44	€7,50	€7,97	€8,37	€8,79	€9,14	€9,49
20jaar	€6,93	€7,36	€8,57	€9,11	€9,57	€10,04	€10,44	€10,84
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€8,66		€10,71	€11,39	€11,96	€12,55	€13,05	€13,55
2e functiejaar	€8,94		€10,88	€11,55	€12,14	€12,71	€13,22	€13,71
3e functiejaar	€9,20	€9,20	€11,04	€11,72	€12,31	€12,87	€13,40	€13,89
4e functiejaar	€9,47	€9,47	€11,20	€11,88	€12,47	€13,05	€13,55	€14,06
5e functiejaar	€9,76	€9,76	€11,39	€12,04	€12,63	€13,22	€13,71	€14,23
6e functiejaar	€10,01	€10,01	€11,55	€12,22	€12,79	€13,40	€13,89	€14,39
7e functiejaar	€10,28	€10,28	€11,72	€12,39	€12,97	€13,55	€14,06	€14,56
8e functiejaar	€10,57	€10,57	€11,88	€12,55	€13,14	€13,71	€14,23	€14,72
9e functiejaar		€10,82						
10e functiejaar		€11,09						

C. Loontabel Loongebouw B per 1 oktober 2007

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2007 een initiële verhoging berekend van 2,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Leeftijd / trede	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€3,72	€3,78	€3,94	€4,13	€4,38	€4,78
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€4,18	€4,26	€4,43	€4,65	€4,93	€5,37
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€4,65	€4,73	€4,92	€5,17	€5,48	€5,97
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€5,57	€5,68	€5,90	€6,20	€6,57	€7,16
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€6,50	€6,62	€6,89	€7,23	€7,67	€8,36
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€7,43	€7,57	€7,87	€8,26	€8,76	€9,55
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€9,29	€9,46	€9,84	€10,33	€10,95	€11,94
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€9,67	€9,84	€10,23	€10,75	€11,40	€12,42
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€10,05	€10,23	€10,64	€11,17	€11,85	€12,92
4		€8,65	€10,46	€10,64	€11,06	€11,63	€12,32	€13,45
5		€9,17	€10,87	€11,06	€11,51	€12,11	€12,80	€13,99
6		€9,71	€11,31	€11,51	€11,96	€12,58	€13,31	€14,54
7		€10,22	€11,76	€12,18	€12,44	€13,08	€13,86	€15,13
8					€12,95	€13,60	€14,40	€15,74
9						€14,15	€14,98	€16,37
10							€15,58	€17,02
11								€17,70

D. Loontabel Loongebouw A per 1 april 2008

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 oktober 2007 een initiële verhoging berekend van 2%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

<u>Leeftijd / trede</u>	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€3,53	€3,75	€4,37	€4,65	€4,88	€5,12	€5,32	€5,53
16 jaar	€3,97	€4,22	€4,91	€5,23	€5,49	€5,76	€5,99	€6,22
17 jaar	€4,42	€4,69	€5,46	€5,81	€6,10	€6,40	€6,66	€6,91
18 jaar	€5,30	€5,63	€6,55	€6,97	€7,32	€7,68	€7,99	€8,29
19 jaar	€6,18	€6,57	€7,64	€8,13	€8,54	€8,96	€9,32	€9,67
20jaar	€7,06	€7,50	€8,74	€9,30	€9,76	€10,24	€10,65	€11,06
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€8,83		€10,92	€11,62	€12,20	€12,80	€13,31	€13,82
2e functiejaar	€9,12		€11,10	€11,78	€12,38	€12,96	€13,48	€13,98
3e functiejaar	€9,38	€9,38	€11,26	€11,95	€12,56	€13,13	€13,67	€14,17
4e functiejaar	€9,66	€9,66	€11,42	€12,12	€12,72	€13,31	€13,82	€14,34
5e functiejaar	€9,96	€9,96	€11,62	€12,28	€12,88	€13,48	€13,98	€14,51
6e functiejaar	€10,21	€10,21	€11,78	€12,46	€13,05	€13,67	€14,17	€14,68
7e functiejaar	€10,49	€10,49	€11,95	€12,64	€13,23	€13,82	€14,34	€14,85
8e functiejaar	€10,78	€10,78	€12,12	€12,80	€13,40	€13,98	€14,51	€15,01
9e functiejaar		€11,04						
10e functiejaar		€11,31						

E. Loontabel Loongebouw B per 1 april 2008

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 oktober 2007 een initiële verhoging berekend van 2%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€3,79	€3,86	€4,02	€4,22	€4,47	€4,87
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€4,27	€4,34	€4,52	€4,74	€5,03	€5,48
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€4,74	€4,83	€5,02	€5,27	€5,59	€6,09
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€5,69	€5,79	€6,02	€6,32	€6,70	€7,31
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€6,64	€6,76	€7,03	€7,38	€7,82	€8,53
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€7,58	€7,72	€8,03	€8,43	€8,94	€9,74
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€9,48	€9,65	€10,04	€10,54	€11,17	€12,18
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€9,86	€10,04	€10,43	€10,97	€11,63	€12,67
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€10,25	€10,43	€10,85	€11,39	€12,09	€13,18
4		€8,82	€10,67	€10,85	€11,28	€11,86	€12,57	€13,72
5		€9,35	€11,09	€11,28	€11,74	€12,35	€13,06	€14,27
6		€9,90	€11,54	€11,74	€12,20	€12,83	€13,58	€14,83
7		€10,42	€12,00	€12,42	€12,69	€13,34	€14,14	€15,43
8					€13,21	€13,87	€14,69	€16,05
9						€14,43	€15,28	€16,70
10							€15,89	€17,36
11								€18,05

F. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2009

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2008 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd / trede	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€3,58	€3,81	€4,43	€4,72	€4,95	€5,20	€5,40	€5,61
16 jaar	€4,03	€4,28	€4,99	€5,31	€5,57	€5,85	€6,08	€6,31
17 jaar	€4,48	€4,76	€5,54	€5,90	€6,19	€6,50	€6,76	€7,02
18 jaar	€5,38	€5,71	€6,65	€7,07	€7,43	€7,79	€8,11	€8,42
19 jaar	€6,27	€6,66	€7,76	€8,25	€8,67	€9,09	€9,46	€9,82
20jaar	€7,17	€7,62	€8,86	€9,43	€9,90	€10,39	€10,81	€11,22
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€8,96		€11,08	€11,79	€12,38	€12,99	€13,51	€14,03
2e functiejaar	€9,26		€11,27	€11,96	€12,57	€13,15	€13,68	€14,19
3e functiejaar	€9,52	€9,52	€11,43	€12,13	€12,75	€13,33	€13,88	€14,38
4e functiejaar	€9,80	€9,80	€11,59	€12,30	€12,91	€13,51	€14,03	€14,56
5e functiejaar	€10,11	€10,11	€11,79	€12,46	€13,07	€13,68	€14,19	€14,73
6e functiejaar	€10,36	€10,36	€11,96	€12,65	€13,25	€13,88	€14,38	€14,90
7e functiejaar	€10,65	€10,65	€12,13	€12,83	€13,43	€14,03	€14,56	€15,07
8e functiejaar	€10,94	€10,94	€12,30	€12,99	€13,60	€14,19	€14,73	€15,24
9e functiejaar		€11,21						
10e functiejaar		€11,48						

G. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2009

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2008 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Leeftijd / trede	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€3,85	€3,92	€4,08	€4,28	€4,54	€4,94
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€4,33	€4,41	€4,59	€4,82	€5,10	€5,56
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€4,81	€4,90	€5,10	€5,35	€5,67	€6,18
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€5,77	€5,87	€6,11	€6,42	€6,80	€7,42
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€6,73	€6,85	€7,13	€7,49	€7,94	€8,65
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€7,70	€7,83	€8,15	€8,56	€9,07	€9,89
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€9,62	€9,79	€10,19	€10,70	€11,34	€12,36
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€10,01	€10,19	€10,59	€11,13	€11,80	€12,86
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€10,40	€10,59	€11,01	€11,56	€12,27	€13,38
4		€8,95	€10,83	€11,01	€11,45	€12,04	€12,76	€13,93
5		€9,49	€11,26	€11,45	€11,92	€12,54	€13,26	€14,48
6		€10,05	€11,71	€11,92	€12,38	€13,02	€13,78	€15,05
7		€10,58	€12,18	€12,61	€12,88	€13,54	€14,35	€15,66
8					€13,41	€14,08	€14,91	€16,29
9						€14,65	€15,51	€16,95
10							€16,13	€17,62
11								€18,32

H. Wettelijk minimumloon

Zie artikel 9 lid 4 en artikel 18 lid 1 van de cao glastuinbouw.

Gegevens per 1 juli 2007 en 1 januari 2008

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per uur*	per week	per maand
1 juli 2007	€ 8,00	€ 303,90	€ 1.317,00
1 januari 2008	€ 8,11	€ 308,10	€ 1.335,00

*

Bij de in deze sector gebruikelijke werkweek van 38 uur wordt het minimumuurloon als volgt vastgesteld: het bedrag van het wettelijk minimumloon per week gedeeld door 38.

Per 1 juli 2007 bedraagt het wettelijk minimumuurloon dan € 8,00 (303,90 gedeeld door 38).

Per 1 januari 2008 bedraagt het wettelijk minimumuurloon dan € 8,11 (308,10 gedeeld door 38).

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

Gegevens per 1 juli 2008 e.v.

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

Zie voor actuele bedragen: www.szw.nl.

<u>Wettelijke jeugdloonpercentages</u>	leeftijd	% van het minimumloon
	22 jaar	85%
	21 jaar	72,5%
	20 jaar	61,5%
	19 jaar	52,5%
	18 jaar	45,5%
	17 jaar	39,5%
	16 jaar	34,5%
	15 jaar	30%

De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. "Colland" is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Er zijn drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, betreft de cao-Colland.

Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid omvat het fonds 'Colland Arbeidsmarktbeleid'. Het fonds biedt werkgevers en werknemers onder meer subsidie voor scholing en arbeidsmarktprojecten.

Meer informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€ 0,05 p/m).

Overgangsbepaling.

De overgangsbepalingen gelden voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (met uitsluiting van de werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid is beëindigd) in de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005.

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het eerste jaar 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.

2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

Voor de vaststelling van de hoogte van het uitkeringsloon genoemd in de hierna genoemde sub leden a en b van dit lid wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door UWV en waarbij in de toekomst rekening wordt gehouden met de nog in te voeren Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis), rekening houdend met de nog te maken of gemaakte afspraken door de sociale partners in de agrarische sector.

- a. In aansluiting op de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wordt over de dagen waarover de werknemer een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA- uitkering) ontvangt krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) deze uitkering als volgt aangevuld:
 - gedurende het eerste WIA jaar tot 100% van het vastgestelde uitkeringsloon.
 - gedurende het tweede WIA jaar tot 90 % van het vastgestelde uitkeringsloon.
- b. Voor de werknemer die is ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% of tussen de 80% en 100% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering krachtens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ontvangt, een aanvulling vastgesteld, op basis van een gedeelte van het naar tijdruimte vastgestelde uitkeringsloon als volgt:

Arbeidsongeschiktheid van	Aanvulling tijdens het eerste WIA-jaar	Aanvulling tijdens het tweede WIA-jaar
35-55%	tot 100% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon
80-100%(niet duurzaam)	tot 100% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 29 lid 7.

Diverse werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de mogelijkheid geschapen om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim af te dekken door deelname aan de Onderlinge Waarborg Maatschappij SAZAS. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke cao die niet algemeen verbindend is verklaard. Werkgevers die bij de OWM SAZAS zijn aangesloten betalen premie aan de OWM.

Werkgevers ontvangen uitkeringen van de OWM SAZAS bij arbeidsongeschiktheid van werknemers en kunnen hiermee de risico's van de verplichtingen van de wet en deze cao Glastuinbouw tot doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid afdekken.

Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS, dan zijn werknemers bij de OWM SAZAS verzekerd voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA hiaat betalen werknemers een werknemerspremie. Voor de premies en meer informatie zie: www.colland.nl - optie verzekeren.

Telefoonnummers van de vestigingen van SAZAS: 0900-165 65 65.

Het bovengenoemde Pluspakket staat voor werknemers alleen open zolang hun werkgever bij SAZAS aangesloten is.

In verband daarmee verplichten cao-partijen zich tot het volgende.

Binnen SAZAS-verband wordt een inspanningsverplichting gedaan om de SAZAS-Plusregeling mogelijk te maken voor werknemers die niet in dienst zijn bij een SAZAS-werkgever. Daarnaast wordt buiten SAZAS-verband gezocht naar collectieve oplossingen.

WGA-premie verhalen op de werknemer

Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op werknemers. In 2007 komt dit neer op 50% van de gedifferentieerde WGA-premie. Dit 'verhaalrecht' is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd.

In de CAO Glastuinbouw hebben werkgevers over dit verhaalsrecht een nadere afspraak gemaakt. (art 31a.)

Inhouding

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

De rentehobbel en de compensatie

Om een gelijk speelveld te creëren tussen het UWV en verzekeraars is in de gedifferentieerde (publieke) WGA-premie een (rentehobbel)opslag opgenomen. Deze opslag loopt vanaf 2007 geleidelijk af, terwijl het 'echte' premiedeel in de WGA-premie geleidelijk zal oplopen. De WGA-rekenpremie bedraagt in 2007 0,75% en kan worden opgesplitst in 0,47% opslag en 0,28% 'echte' premie. Voor 2008 is dit 0,28% opslag en 0,30% echte premie

Alle werkgevers worden, ook de eigenrisicodragers, - macro - voor deze extra kosten gecompenseerd door een verlaging van de Aof-premie

De Stichting van de Arbeid (landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers) heeft daarom aangegeven dat zij erop vertrouwt dat "deze compensatie die werkgevers ontvangen via de lagere WAO/WIA premie, in mindering wordt gebracht op de WGA-last die voor verhaal op basis van 50% in aanmerking komt op het loon van de werknemers". Dit betekent dat werkgevers van de gedifferentieerde WGA-premie de rentehobbel opslag moeten aftrekken en daarna de helft op de werknemer kunnen verhalen. In de CAO Glastuinbouw is deze aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een cao-afspraken vastgelegd.

Wat moet een werkgever doen

Concreet betekent het bovenstaande dat werkgevers die een gedifferentieerde WGA-premie betalen (publiek verzekerd via het UWV) dat zij op deze premie de rentehobbel opslag in mindering moeten brengen en van het resterende deel vervolgens 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden.

Werkgevers die eigenrisicodrager zijn kunnen deze 0,47% op de WGA-lasten (verzekeringspremie) in mindering brengen waarna zij van het resterende deel 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden. Eigenrisicodragers kunnen óf de WGA-lasten (als zij geen private verzekering hebben) óf de verzekeringspremie (als zij wel een private verzekering hebben) voor maximaal de helft verhalen. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico (bijvoorbeeld ook uitkeringen bij ziekte of aanvullingen op de WIA-uitkering), kan alleen het deel van de

premie dat betrekking heeft op het WGA-risico verhaald worden. Verzekeraars kunnen in die gevallen aan de werkgever aangeven welk deel van de premie daarop betrekking heeft;

Premie lager dan de rentehobbel opslag

Het kan zijn dat de gedifferentieerde WGA-premie of verzekeringspremie lager is dan de rentehobbel opslag en de werkgever na aftrek dus geen bedrag meer op de werknemer kan verhalen. Dit laat onverlet dat de situatie in een volgend jaar wel zo is dat de werkgever wel kan verhalen.

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Syntus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder staan de hoofdlijnen van deze nieuwe regeling. Voor iemand die geboren is voor 1 januari 1966 en al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak werkte, zijn er overgangsmatregelen getroffen. Deze worden in het jaarlijkse pensioenoverzicht van de betreffende werknemer nader uitgelegd. Aan deze overgangsmatregelen zijn voorwaarden verbonden. Voor meer informatie over de persoonlijke situatie, kan de werknemer contact opnemen met Syntus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen.

Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen meteen met hun pensioenopbouw. De pensioenopbouw stopt als de werknemer buiten de bedrijfstak gaat werken of met pensioen gaat.

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

- ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar tot overlijden)
- partnerpensioen (uitkering voor de partner als de werknemer overlijdt)
- reparatie ANW-gat (een aanvulling op het partnerpensioen)
- wezenpensioen (uitkering voor de kinderen tot 18 jaar als de werknemer overlijdt)
- arbeidsongeschiktheidspensioen (een aanvulling op de WAO-uitkering)

Ouderdomspensioen

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt niet over uw salaris maar over uw salaris min een bepaald bedrag (in 2007 € 11.745,- op jaarbasis). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2007 op € 45.017,28. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling, en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardevast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

Standaard gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Maar werknemers kunnen onder voorwaarden al vanaf 60 jaar met pensioen gaan. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langere periode moet worden uitgekeerd. Het ouderdomspensioen gaat uiterlijk op 65 jaar in. Dan stopt ook de pensioenopbouw.

Partnerpensioen

Als een werknemer overlijdt, heeft zijn of haar partner normaal gesproken recht op partnerpensioen.

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdomspensioen. Uw partner kon toen alleen aanspraak maken op een partnerpensioen wanneer u kwam te overlijden terwijl u nog pensioen opbouwde in het fonds.

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor ouderdomspensioen. Dit kan ook als de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd. Uitrui van partnerpensioen is een optie als iemand alleenstaand is, maar ook als de partner zelf een inkomen of pensioen heeft. Voor uitruil is altijd schriftelijke toestemming van de partner vereist. Hiermee komt het recht op (dat deel van het) partnerpensioen te vervallen.

Bij overlijden kan een ex-partner recht hebben op bijzonder partnerpensioen. Dit wordt in mindering gebracht op het partnerpensioen van de eventuele huidige partner. Het bijzonder partnerpensioen is vanaf 1 januari 2007 ook van toepassing als iemand ongehuwd, niet-geregistreerd samenwoont. De werknemer is dan verplicht om de beëindiging van de samenwoning schriftelijk bij het pensioenfonds te melden en daarvan een bewijs te overleggen. Het bijzonder partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen dat is opgebouwd tot de datum waarop het huwelijk, partnerschap of de (niet-geregistreerde) samenwoning is beëindigd.

Let op: tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Er is dus geen recht op partnerpensioen over die periode.

Reparatie ANW-gat

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een ANW-uitkering van de overheid, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het ANW-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het ANW-gat.

Wezenpensioen

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen.

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, trouwt, of overlijdt.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geleidelijk afgebouwd en geldt alleen voor werknemers die nu een WAO-uitkering ontvangen.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Syntrus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,05 p/m).

Zie ook www.colland.nl.

Bijlage XII

Plus Pensioen, behorend bij artikel 33

Deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw kunnen er voor kiezen om, naast de basisregeling, mee te doen aan de BPL Plus Pensioenregeling.

Hierbij kan een deelnemer er voor kiezen om bedragen te storten die vervolgens meelopen met het fondsrendement. Het pensioenkapitaal dat dan ontstaat (ingelegde bedragen plus rendement) wordt op pensioendatum omgezet in extra pensioenaanspraken.

Hoeveel deze vrijwillige aanvullingsregeling oplevert, is afhankelijk van het fondsrendement. Dit rendement kan in een jaar ook negatief zijn. Dat risico ligt bij de deelnemer.

Bel met Syntrus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen voor meer informatie; telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).
Zie ook www.colland.nl.

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

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

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

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

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

Werknemers die nog bijverdiensten hebben naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. Het is de werknemer toegestaan om onder voorwaarden naast de vut in een nieuw dienstverband in beperkte mate bij te verdienen.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m). Zie ook www.colland.nl.

Aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW- en WAO-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao.
2. Deze stichting heeft ten doel voor oudere werknemers in de agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling uit hoofde van de WAO-/WIA-uitkering aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
3. Ten behoeve van het onder lid 2 geformuleerde doel zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Suwas-II gelijk aan het bedrag ter grootte van 0% (niveau 1 januari 2007) van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.

De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

Voor bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Syntrus Achmea, voorheen Interpolis Pensioenen. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.

Reglement

Samenstelling en bevoegdheid.

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Glastuinbouw afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie.

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

Uitspraak

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

18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.

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

1. Cao-partijen bezien de extra verlofdagen voor ouderen, voor jongeren en bij een langdurig dienstverband. Zij doen dit tegen de achtergrond van objectieve redenen voor onderscheid naar leeftijd in het kader van criteria voor gelijke behandeling.
2. Hiertoe stellen zij een werkgroep in.
3. Deze werkgroep kan desgewenst ook inhoudelijk een wijziging voor een of meer van de betreffende cao-bepalingen bezien.
4. Ingeval de werkgroep het omzetten van jongerendagen in scholingsdagen beziet, dient de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever te worden gehandhaafd.

Telefoon nr. Fax nr.**Werkgeverspartijen****Land- en Tuinbouworganisatie Nederland**

Postbus 29773

2502 LT 's-GRAVENHAGE

Bezuidenhoutseweg 225

2594 AL 's-GRAVENHAGE

070-3382700

070-3382710

www.lto.nl

e-mail: secretariaat@lto.nl

Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht

Postbus 51

2665 ZH BLEISWIJK

Klappoler 130

2665 LP BLEISWIJK

010-5296766

010-5296765

www.glaskracht.nl

e-mail: info@glaskracht.nl

Plantum NL

Postbus 462

2800 AL GOUDA

Vossenburchkade 68

2805 PC GOUDA

0182-688668

0182-688667

www.plantum.nl

Werknemerspartijen**FNV Bondgenoten**

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Varrolaan 100

3584 BW UTRECHT

Klantenservice

0900-9690

www.fnvbondgenoten.nl

CNV BedrijvenBond

Postbus 2525

3600 GM UTRECHT

Tiberdreef 4

3561 GG UTRECHT

0900-7700770

030-6348200

www.cnvbedrijvenbond.nl

e-mail: info@cnvnet.net

Regio-adressen LTO**Telefoon nr.****Fax nr.****LTO-Noord (hoofdkantoor)**

Postbus 126
7400 AC DEVENTER
Keulenstraat 12
7418 ET DEVENTER
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

0570-662862

0570-662800

LTO-Noord

Postbus 649
2003 RP HAARLEM
Fonteinlaan 5
2012 JG HAARLEM
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

023-5162200

023-5310139

LTO-Noord

Postbus 186
9200 AD DRACHTEN
Lavendelheide 9
9202 PD DRACHTEN
www.ltonoord.nl
e-mail: info@ltonoord.nl

0512-305000

0512-355001

ZLTO

Postbus 91
5000 MA TILBURG
Sporlaan 350
5038 CC TILBURG
www.zlto.nl
e-mail: info@zlto.nl

013-5836583

013-5435579

LLTB

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

0475-381777

0475-333243

Regio-adressen FNV Bondgenoten**Telefoon nr.****Fax nr.**

Via centrale telefoonnummer

0900-9690

Regio-adressen CNV BedrijvenBond**Telefoon nr.****Fax nr.**

Via centrale telefoonnummer

030-7700770

Trefwoordenregister

A

Aanstelling	Artikel 7
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Sazas)	Artikel 29, Bijlage VIII & IX
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage XIV
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage XIV
Adoptie en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XVIII
Afstandsvergoeding	Artikel 20
Arbeid	
op zondag	Artikel 12B
op zon- en feestdagen	Artikel 15
voor derden	Artikel 10
en toeslagen	Artikel 14
Arbeidsduur	Artikel 12
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 31
Arbeidsongeschiktheid,	
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 29, Bijlage VIII & IX
Overgangsbepalingen	Bijlage VIII
Schadevergoeding	Artikel 29 lid 6
Vervallen betalingsverplichting werkgever	Artikel 30
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7
Bijzondere bepaling Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Artikel 8
Arbeidstijd,	
Aanvang en einde	Artikel 11 & 12
Dagelijkse arbeidstijd	Artikel 12
Definitie	Artikel 2 lid s
Arbeidsvoorziening	Artikel 26 & 35
Arbo-catalogus	Artikel 6

B

Basisregeling	Artikel 11, 12, 12A & 14
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 4 lid 3
Bedrijfsgezondheidszorg	Artikel 31
Bedrijfsleider	Artikel 2 lid x
Bedrijfstitelen	Artikel 11
Begravenis en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Beloning	Artikel 17
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 21
Bestrijdingsmiddelen,	
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 31
Bekendheid	Artikel 4 lid 8
Bevalling echtgenote en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub c
Bijzonder verlof met doorbetaling	Artikel 25
BPL-Plus pensioen	Artikel 33a
Branche RI&E	Artikel 6
BTER-loon	Artikel 2 lid y

C

Calamiteitenverlof	Artikel 25 lid 4
Colland Arbeidsmarktbeleid	Artikel 26, 27, 33 & 35 & Bijlage VII
Commissies, Uitleg	Artikel 39, 39A, Artikel 39A
Toepassing CAO	Artikel 39B
CNV BedrijvenBond	Bijlage XVIII
D	
Definities	Artikel 2
Diensttijd	Artikel 17 lid 3
Dienstverband, Beëindiging	Artikel 7
Bepaalde tijd	Artikel 7 & Artikel 8
Indienstneming	Artikel 7
Onbepaalde tijd	Artikel 7
Dispensatie	Artikel 40
E	
Educatief verlof	Artikel 26 lid 3
F	
Feest- en gedenkdagen, Definitie	Artikel 2 sub k
Toeslagen	Artikel 14
FNV Bondgenoten	Bijlage XVIII
Functie Beroepscommissie	Artikel 16 & Bijlage IV & V
Indeling	Artikel 16
Trede	Artikel 2 sub v
Referentiefunctieraster	Artikel 16 & Bijlage IV
Waardering	Artikel 16
Fusie	Artikel 4
G	
Gelegenheidswerk	Artikel 9
Geschillenprocedure via rechter	Artikel 39C
Geschillen over toepassing cao-bepalingen	Artikel 39B
Glastuinbouw	Artikel 1
H	
Heffingen	Bijlage XVI
Huwelijk en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub b en d
Huwelijksjubileum en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub e
I/J	
Inschaling	Artikel 17
Interpolis Pensioenen	Bijlage XI, XII, XIII & XIV
Jeugdige werknemers, Definitie	Artikel 2 lid h
Lonen	Artikel 17 & Bijlage VI
Jubileumuitkering	Artikel 22
K	
Kleding en schoeisel	Artikel 4 lid 9

L

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland	Bijlage XVIII
Lonen	Artikel 18 & Bijlage VI
Brutoloonniveau en fiscale regelingen	Artikel 19
Loongebouw	Artikel 17 lid 2
Loongroep	Artikel 2 lid w
Loonbetaling	
Tijdstip	Artikel 17 lid 4
Loondoorbetalingsverplichting	
Bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 29 & Bijlage IX
Loonspecificatie	Artikel 17 lid 5
Loonsverhoging	Artikel 18
Looptijd CAO	Artikel 43
LTO Noord Glaskracht	Bijlage XVIII

M

Maaltijd	Artikel 11 lid 9
Maandloon	Artikel 2 lid q
Medezeggenschap	Artikel 2 sub i & Bijlage II
Medische verzorging en kort verzuim	Artikel 25 lid i
Minimumloon	Artikel 18 lid 1 & Bijlage VI

O

Ondernemingsraad	Artikel 2 lid i & Bijlage II
Ondertrouw en kort verzuim	Artikel 25 lid 1
Ongewenste intimiteiten	Artikel 4 lid 7
Opzegging,	
Overeenkomst voor bepaalde tijd	Artikel 7 lid 5
Overeenkomst voor onbepaalde tijd	Artikel 7 lid 4 & 5
Moment van	Artikel 7 lid 4 & 5
Oudere werknemer	
Aanvulling WAO-uitkering	Bijlage XIV
Extra vakantiedagen	Artikel 23 lid 4 & 5
Overwerk,	
Toeslagen	Artikel 14
Uren	Artikel 14 lid 6
Overlijden	
Familielid en kort verzuim	Artikel 25 lid 1 sub a en f
Uitkering	Artikel 32

P

Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 25 lid 3
Partijen bij de CAO	Bijlage XVIII
Pauze	Artikel 13
Pensioen	Artikel 33 & Bijlage XI & XII
Plantum NL	Bijlage XVIII
Ploegendienst	Artikel 2 lid t
Prepensioeneringsverlof	Artikel 27
Promotie	Artikel 17 lid 3

R

Reïntegratie arbeidsgehandicapten	Artikel 29
Regresrecht	Artikel 29
Reorganisatie	Artikel 4
Reiskostenvergoeding	Artikel 20

Referentiefunctieraster

Bijlage IV

S

Samenwonen
Sazas

Artikel 25 lid 2
Artikel 29 lid 11 &
Bijlage IX

Scholing,
Verlof
Seizoenskrachten, jaarlijks terugkerende
Sociaal beleid
Sociaal fonds
Suwas-I
Suwas-II
Syntrus Achmea

Artikel 26
Artikel 8A
Artikel 4
Artikel 35
Artikel 34 & Bijlage XIII
Bijlage XIV
Bijlage XI, XII, XIII & XIV

T

Toeslagen
Trede

Artikel 14
Artikel 2 lid v

U

Uitgebreide regeling
Uitzendbureaus
Uitzendkracht
Uurloon

Artikel 11, 12, 12A & 14
Artikel 2 lid z 2 & Artikel 37
artikel 2 lid z1
Artikel 2 lid o

V

Vakantiedagen werknemers,
Aaneengesloten periode
Extra dagen door diensttijd
Extra dagen door leeftijd
Vaststellen vakantiedagen
Vakantietoeslag werknemers,

Artikel 23
Artikel 23 lid 8
Artikel 23 lid 5
Artikel 23 lid 4
Artikel 23 lid 7 & 8
Artikel 23 lid 12

Vakantierechten werknemers en,
Einde dienstverband
Onbetaald verlof
Onderwijs
Verjaring
Ziekte

Artikel 23 lid 10
Artikel 15
Artikel 26
Artikel 23 lid 11
Artikel 23 lid 9

Vakbond,
Adressen
Bezoek vergadering
Contactpersoon
Vakbondsfaciliteiten
Lidmaatschap

Bijlage XVIII
Artikel 36 lid 7
Artikel 36 lid 2
Artikel 36
Artikel 36 lid 8 en 19 lid 2

Verhuizing
Verhuizing en kort verzuim
Verhuizing en reiskostenvergoeding
Verplichtingen

Artikel 20 lid 1
Artikel 25 lid 1 sub g
Artikel 20 lid 6

werkgever
werknemer

Artikel 4
Artikel 5
Artikel 34 & Bijlage XIII
Artikel 29a

Vervroegde uittreding
Verzuimbegeleiding
Volwassen werknemers,
Definitie

Artikel 2 lid g

W

WAO-uitkering, Aanvulling op de Oudere werknemer	Bijlage XIV
Weekeindvergoeding	Artikel 14
Weekeindwerk	Artikel 14
Werkgevers, Definitie	Artikel 2 lid a
Verplichtingen	Artikel 4
Werkings sfeer	Artikel 1
Beperkte toepassing	Artikel 1A
Werknemers, Definitie	Artikel 2 lid b
Verplichtingen	Artikel 5
Werkijdverkorting	Artikel 38
Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea)	Artikel 2 lid m
Wettelijke verplichting en kort verzuim	Artikel 25
WGA premie	Artikel 30
WW-uitkering, Aanvulling op de Oudere werknemer	Bijlage XIV
Wijzigingen, Tussentijdse	Artikel 41
Z	
Ziekmelding en controlevoorschriften	Artikel 28
Ziekte, Betaling bij	Artikel 29 & Bijlage VIII & IX
Ziekteverzuim	Artikel 28