

# **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

## **voor de Glastuinbouw**

**1 april 2001 tot en met 31 december 2003/31 maart 2004**

**(inclusief wijzigingen ten gevolge van verlenging van  
de cao voor de periode 1 juli 2003 tot en met 31 december 2003)**

Werkgevers en werknemersorganisaties zijn begin december 2003 overeengekomen dat de CAO die een looptijd heeft tot 31 december 2003 ongewijzigd doorloopt tot en met 31 maart 2004. De voorbereidingen voor de onderhandelingen over een nieuwe CAO nemen meer tijd in beslag vanwege het op 14 oktober gesloten Najaarsakkoord..

De CAO voor de glastuinbouw is afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland) te 's-Gravenhage namens de bij haar aangesloten regionale organisaties
- Plantum NL te Gouda

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV BedrijvenBond te Houten

anderzijds.

# INHOUDSOPGAVE

## CAO ARTIKELEN

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen**

- Artikel 1 Werkingssfeer
- Artikel 1A Beperkte 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 Gedragscode

### **Hoofdstuk 2 Het dienstverband**

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

### **Hoofdstuk 3 Arbeidsduur**

- Artikel 11 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregeling
- Artikel 12 Bedrijfstijden en arbeidsduur
- Artikel 13 Pauzes
- 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 Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"
- Artikel 25 Doorbetaald bijzonder verlof
- Artikel 26 Vakonderwijs
- Artikel 27 Prepensioneringsverlof

<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>
Artikel 28	Ziekmelding en controlevoorschriften
Artikel 29	Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht
Artikel 30	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever
Artikel 31	Arbeidsgeneeskundig onderzoek

<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Overlijdensuitkering, pensioen en VUT</b>
Artikel 32	Uitkering bij overlijden
Artikel 33	Pensioen
Artikel 34	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Overige bepalingen van sociale aard</b>
Artikel 35	Sociale fondsen
Artikel 36	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 37	Uitzendwerk en inleenkrachten
Artikel 38	Aanvulling bij werktijdverkorting

<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd</b>
Artikel 39	Beroep tegen CAO-indeling
Artikel 40	Dispensatie
Artikel 41	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 42	Bepalingen in strijd met deze CAO
Artikel 43	Beëindiging van de CAO

## **B I J L A G E N**

<b>Bijlage I</b>	Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector
<b>Bijlage II</b>	Behorend bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan
<b>Bijlage III</b>	Behorend bij artikel 6, gedragscode glastuinbouw
<b>Bijlage IV</b>	Behorend bij artikel 7, lid 5 onderdeel B
<b>Bijlage V</b>	Behorend bij artikel 16, inzake functiebeschrijvingen
<b>Bijlage VI</b>	Behorend bij artikel 18
<b>A.</b>	Toelichting bij berekening lonen CAO-glastuinbouw per 1 januari 2002
<b>B.</b>	Loontabel per 1 januari 2002
<b>C.</b>	Toelichting bij berekening lonen CAO-glastuinbouw per 1 juli 2002 en 1 januari 2003
<b>D.</b>	Loontabel per 1 juli 2002
<b>E.</b>	Loontabel per 1 januari 2003
<b>F.</b>	Wettelijk minimumloon per 1 juli 2003

- G.** Loontabel per 1 november 2003
- Bijlage VII** Behorend bij artikel 24
- A.** Vakantiechequewaarden per 1 januari 2002
- B.** Vakantiechequewaarden per 1 juli 2002
- C.** Vakantiechequewaarden per 1 januari 2003
- D.** Vakantiechequewaarden per 1 november 2003
- Bijlage VIII** Behorend bij artikel 29, collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)
- Bijlage XI** Behorend bij artikel 33, belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
- Bijlage X** Behorend bij artikel 34, vervroegde uittreding
- Bijlage XI** Behorend bij artikel 35, aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers, aanvulling WW-uitkering
- Bijlage XII** Behorend bij artikel 35
- A.** De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen agrarische sectoren (CAO-sofas)
- B.** Loonsom voor heffingen
- Bijlage XIII** Protocolbepalingen
- Bijlage XIV** Adressen CAO-partijen

## **Hoofdstuk 1**

### **Algemene bepalingen en verplichtingen**

#### **Artikel 1      Werkingssfeer**

1. In deze CAO wordt verstaan onder werkgever:  
Iedere 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. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 39.
6. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 37.
7. Partijen bij deze CAO zijn het er niet over eens of handmatige loonbedrijven onder de werkingssfeer van deze CAO zouden moeten vallen. Zij zullen dit nader bespreken en verwijzen naar de protocolbepalingen in bijlage XIII.

## **Artikel 1A      Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers**

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het SV-loon te boven gaat (in 2003 € 42.629,--), 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 SV-loon (in 2003 € 42.629,--), is hoofdstuk 3 van deze CAO niet van toepassing.

## **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. functioneel volwassen leeftijd:  
een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- h. jeugdige werknemers:  
werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- i. medezeggenschapsorgaan:  
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage II).
- j. BW:  
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- k. feestdagen:  
Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de door de overheid aangewezen 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. arbeidsgehandicapte: de persoon zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re-)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).
- n. maand:  
een kalender maand.
- o. maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.

- p. weekloon:  
het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- q. uurloon:  
het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- 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. 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;
  - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- t. tweeploegendienst :  
dienst waarbij er sprake is van:
  - twee groepen werknemers,
  - de ene groep de ene week als eerste groep werkt en de andere groep de daaropvolgende week als eerste groep,
  - en het aanvangstijdstip van de tweede groep minimaal vier uur later is dan van de eerste groep.
- u. functie:  
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- v. functiejaar:  
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- w. loongroep:  
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage VI.
- x. bedrijfsleider:  
degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.

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

### **Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging**

4. 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**

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

wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

### **Bestrijdingsmiddelen**

9. De werkgever dient zich, bij het gebruik van bestrijdingsmiddelen, te houden aan de betreffende bepalingen van zowel het Landbouwveiligheidsbesluit als het Bestrijdingsmiddelenbesluit. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

### **Kleding en schoeisel**

10. 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      Gedragscode**

Werkgever en werknemer zijn gehouden tot naleving van hetgeen in de Gedragscode Glastuinbouw is vastgelegd. Zie bijlage III.

## **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.  
De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de gegevens zoals vermeld in artikel 655 BW, waaronder de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Beëindiging van het dienstverband

4. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
5. Behoudens:
  - ontslag met wederzijds goedvinden,
  - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW,
  - ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 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 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. Zie bijlage IV.
6. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 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. In afwijking van het bepaalde in artikel 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.
  8. 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 der opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.
  9. Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd  
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

## **Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In afwijking van het bepaalde in artikel 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. 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 9      Gelegenheidswerk**

1. In deze CAO wordt onder gelegenheidswerk verstaan werkzaamheden verricht door:
  - huisvrouwen/-mannen, scholieren en studenten, asielzoekers,
  - werkzoekenden met langdurige werkloosheid zoals bedoeld in de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid (PMA),gedurende in totaal maximaal acht weken per jaar per werkgever. Deze acht weken hoeven niet aaneengesloten te zijn.
2. De gelegenheidswerkers worden beloond op het voor hen geldende wettelijke brutominimumloon. Zie bijlage VI, sub F voor de desbetreffende bedragen.
3. Vakantie-uren worden bij het einde van het dienstverband afgerekend.
4. De werkgever en de gelegenheidswerker hoeven geen premies af te dragen voor de bedrijfstakfondsen.

## **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**

### **Artikel 11    Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen**

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-tuinbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

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. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan zijn van toepassing, indien de werkgever en zijn medezeggenschapsorgaan daarover overeenstemming hebben. De afgesproken regeling wordt schriftelijk gemeld bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer.
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**

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-tuinbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

#### **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. Het loon dat uit deze CAO volgt wordt dan aangepast met de factor  $40/38^{ste}$ .
4. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een arbeidsduur overeenkomen van 36 uur per week. Het loon dat uit deze CAO volgt wordt dan aangepast met de factor  $36/38^{ste}$ .
- 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:
  - A. gedurende 10 weken per jaar 9 uur per dag wordt gewerkt met een maximum van 45 uur per week;
  - B. gedurende 15 weken 6,5 uur per dag wordt gewerkt, mits de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt.
- 5.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 periodes 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.
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. Het loon dat uit deze CAO volgt wordt dan aangepast met de factor  $40/38^{ste}$ .
13. In de uitgebreide regeling mogen de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 36 uur overeenkomen. Het loon dat uit deze CAO volgt wordt dan aangepast met de factor  $36/38^{ste}$ .

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 is bij de werkgever kan zich tegen de nieuwe regeling verzetten, indien en voor zover zijn huidige arbeidstijdenregeling gunstiger voor hem is. Dit geldt ook voor de werknemer die in 2000 en 2001 telkens ten minste 6 maanden in dienst is geweest bij deze werkgever.
  - 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**

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-tuinbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

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

Dit artikel is van kracht met ingang van 1 juli 2002. Tot dat tijdstip geldt hetgeen voortvloeit uit de CAO-tuinbouw zoals die gold tot en met 31 maart 2001.

### 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 3.00 en 21.00 uur: een percentage van 50%;
      3. op de zaterdag tussen 0.00 en 3.00 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 100% uurloon 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 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**

1.
  - a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in 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 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 en 1 mei, 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.   Algemeen
  - De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het Functiehandboek voor de Agrarische Sectoren en is van toepassing op deze CAO. In bijlage V is het referentiefunctieraster vermeld.
  
2.   De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers
  - Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 9.
  - Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen waarvoor betaling van ten hoogste 130% van het minimumloon een vereiste is. Per project wordt afgesproken wanneer het wettelijk minimumloon of het wettelijke minimumloon plus 10% of 20% zal worden gehanteerd, met dien verstande dat na uiterlijk zes maanden beloning op 10% boven minimumloonniveau zal plaatsvinden.
  
3.   De werknemers worden in één van de volgende groepen ingedeeld. De hieronder vermelde functies betreffen referentiefuncties.

#### **Referentiefuncties groep A**

leeg

#### **Referentiefuncties groep B**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

##### B1. Vanaf functiejaar 0

- Inpakker in de glastuinbouw
- Medewerker teeltvoorbereiding
- Oogstmedewerker in de glastuinbouw
- Medewerker huishoudelijke dienst

##### B2. Vanaf functiejaar 3

- Inpakker/sorteerder in de glastuinbouw

#### **Referentiefuncties groep C**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Productiemedewerker in de glastuinbouw
- Medewerker kantine
- Orderverzamelaar

#### **Referentiefuncties groep D**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Teeltmedewerker A in de glastuinbouw
- Vorkheftruckchauffeur
- Logistiek medewerker

#### **Referentiefuncties groep E**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Administratief medewerker
- Laboratoriummedewerker
- Receptionist/telefonist
- Teeltmedewerker B in de glastuinbouw

#### **Referentiefuncties groep F**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Zelfstandig teeltmedewerker in de glastuinbouw
- Chauffeur binnenland
- Algemeen technisch medewerker A
- Boekhoudkundig medewerker

#### **Referentiefuncties groep G**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Specialist gewasbescherming
- Algemeen technisch medewerker B
- Meewerkend voorman teelt in de glastuinbouw
- Onderhoudsmonteur

#### **Referentiefuncties groep H**

Werknemers die de werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Boekhouder
- Teeltchef
- Hoofd logistiek
- Teeltspecialist

4. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de CAO.
5. 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.
6. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
7. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek voor de Agrarische Sectoren.

## Artikel 17 Beloning

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 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 22 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
    - 15 jaar 40%
    - 16 jaar 45%
    - 17 jaar 50%
    - 18 jaar 60%
    - 19 jaar 70%
    - 20 jaar 80%
    - 21 jaar 90%
  
2. Diensttijd en ervaringsjaren
  - I. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer ingeschaald in de functiegroep die van toepassing is.
  - II. Werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 22 jaar en ouder in de functiegroepen B, C, D, E, F, G en H, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
  - III. Bij promotie van werknemers van 22 jaar en ouder naar een hogere functiegroep moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
  - IV. Voor werknemers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende.
    - a. Indien er - anders dan het bepaalde in sub II - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens zes maanden hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra functiejaar. 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.
    - b. Indien een werknemer op grond van sub a recht heeft op een extra functiejaar, en vervolgens op 1 januari daaropvolgend op grond van sub II recht heeft op een extra functiejaar, blijft nadien in het kalenderjaar waarin deze 1 januari valt, sub a buiten toepassing bij een of meer volgende dienstverbanden.
    - c. Voor zover hetgeen in sub a is bepaald zou leiden tot meer functie jaren dan er op grond van sub II aan de orde geweest zou zijn indien er over de



betreffende kalenderjaren een doorlopend dienstverband zou hebben bestaan, blijft hetgeen in sub a is bepaald buiten toepassing.

- V. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
- VI. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
- VII. 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.
3. 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.
4. 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 F voor de bedragen van het wettelijk minimumloon. De wettelijk minimumlonen zijn per 1 juli 2003 aangepast. De nieuwe bedragen zijn opgenomen in bijgaande tabel.
2. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 16 lid 3 geldt het volgende.
  - a. Voor de periode van 1 april 2001 tot en met 31 december 2001 gelden de tabellen zoals die met ingang van 1 januari 2001 golden voor de CAO voor de tuinbouw.
  - b. Met ingang van 1 januari 2002 geldt een loonsverhoging van 3,5% over het feitelijk loon.
  - c. Met ingang van 1 juli 2002 geldt een loonsverhoging van 2% over het feitelijke loon.
  - d. Met ingang van 1 januari 2003 geldt een loonsverhoging van 1,5% over het feitelijke loon.

- e. In de tabellen in bijlage VI zijn de loonsverhogingen genoemd onder b, c en d, verwerkt voor de desbetreffende functiegroepen, en is de wijze waarop loonsverhogingen worden berekend, vermeld.
- f. Met ingang van 1 november 2003 geldt een loonsverhoging van 1,25% over het feitelijke loon. In de tabellen onder G in bijlage VI is deze loonsverhoging verwerkt voor de desbetreffende functiegroepen. De wijze van berekening is identiek aan die vermeld onder C in bijlage VI.

## **Artikel 19      Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

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.

## **Hoofdstuk 5**

### **Bijzondere vergoedingen**

#### **Artikel 20      Afstandsvergoeding**

1. Voor de periode van 1 april 2001 tot en met 30 juni 2002 gelden de bedragen en de regelingen zoals vermeld in de CAO voor de tuinbouw, geldend tot en met 31 maart 2001.
2. 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.
3. Behoudens hetgeen is bepaald in lid 5 geldt met ingang van 1 juli 2002 het volgende.  
Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km is.  
De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:
  - bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 3 met een maximum van € 12 per week,
  - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 4,50 met een maximum van € 18 per week;
  - bij een afstand boven 20 km: idem als bij 15 km t/m 20 km.
4. Behoudens hetgeen is bepaald in lid 5 geldt met ingang van 1 april 2003 het volgende.  
Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km is.  
De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:
  - bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 3,75 met een maximum van € 15 per week,
  - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 5,25 met een maximum van € 21 per week;
  - bij een afstand boven 20 km: € 7,50 met een maximum van € 30 per week.
5. Uitzondering  
Als in de onderneming op 1 januari 2002 al een regeling bestond met vergoeding per dag zonder maximum bedragen per week, dan gelden in afwijking van het bepaalde in de leden 3 en 4 de volgende bedragen.
  - a. Met ingang van 1 juli 2002.  
Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km is.  
De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:
    - bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 2,40 met een maximum van € 12 per week,
    - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 3,60 met een maximum van € 18 per week;
    - bij een afstand boven 20 km: idem als bij 15 km t/m 20 km.

- b. Met ingang van 1 april 2003.
- Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km is.
- De vergoeding bedraagt per gewerkte dag:
- bij een afstand van meer dan 10 km t/m 15 km: € 3 met een maximum van € 15 per week,
  - bij een afstand van meer dan 15 km t/m 20 km: € 4,20 met een maximum van € 21 per week;
  - bij een afstand boven 20 km: € 6 met een maximum van € 30 per week.
6. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit dit artikel.
7. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woon-werk afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding
8. 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 der werkzaamheden een vergoeding per gewerkte dag van € 1,50. Dit lid treedt in afwijking van hetgeen voortvloeit uit lid 1, in werking per 1 januari 2002.
9. Lid 8 is ook van toepassing voor de werknemer die in 2000 en 2001 telkens ten minste 6 maanden in dienst is geweest bij deze werkgever.

## **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. De vergoeding bedraagt € 9,25 per etmaal of deel van het etmaal voor bereikbaarheid in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en de volgende morgen 06.00 uur en € 17,50 per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdag en de volgende morgen 06.00 uur.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

## **Artikel 22      Jubileumuitkering**

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij een zelfde 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 een zelfde 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 voltijddienstverband 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 voltijddienstverband 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 vakantie-uren 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 vakantie-uren naar de volgende maatstaf:

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

De hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen maximaal 45,6 uren.
6. Vakantie-aanspraken 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 vakantie-aanspraken 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 vakantie-aanspraken 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 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 8,25% 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 gelegenheidswerkers 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.

#### **Artikel 24 Vakantierechtensysteem via "Vacantiefonds voor den Landbouw"**

1. Er bestaat een Vacantiefonds voor den Landbouw. Dit fonds heeft als doel ter zake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede ter zake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkering te verstrekken.
2. De werkgever is gehouden aan de in lid 3 genoemde werknemers bij de gebruikelijke loonbetaling en bij de in artikel 29 bedoelde betalingsverplichtingen in het eerste jaar van ziekte vakantiecheques te verstrekken.
3. Het vakantierechtensysteem via het Vacantiefonds voor den Landbouw is van toepassing op:
  - werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk,
  - werknemers met een deeltijddienstverband en een wisselend arbeidspatroon.
4. De waarden van de te verstrekken vakantiecheques is voor alle leeftijdsgroepen en functiegroepen gelijk aan 24,5% van het feitelijke loon inclusief het loon over meeruren conform artikel 12 lid 15, met uitzondering van het loon en de toeslag over overuren.
5. Voor de berekening van het aan vakantiecheques verschuldigde bedrag vindt afronding op hele euro's plaats: minder dan 50 eurocent naar beneden en 50 eurocent en meer naar boven.  
In bijlage III zijn vakantiecheques vermeld op basis van de in artikel 18, respectievelijk bijlage VI vermelde lonen.
6. Voor zover betrokkenen een hoger loon ontvangen dan het in lid 5 bedoelde loon, moeten hogere vakantiecheques worden verstrekt, te berekenen en vast te stellen op basis van dit feitelijke loon overeenkomstig de berekeningswijze in dit artikel.
7. De krachtens dit artikel te verstrekken vakantiecheques zijn steeds evenredig aan het aantal loondagen in de betreffende betalingsperiode. Wanneer geen aanspraak bestaat op loon dan bestaat ook geen aanspraak op vakantiecheques.
8. In de volgende gevallen wordt in plaats van vakantiecheques het bij die groep vermelde percentage over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van het dienstverband.

- a. Bij arbeidsvoorzieningsprojecten die door partijen bij deze CAO zijn overeengekomen, dient er vooraf tussen partijen besproken te zijn en overeenstemming te zijn, of afgeweken wordt van het vakantiechequessysteem en aan werknemers in het desbetreffende project 24,5% over het rechtens geldende loon betaald wordt.
  - b. Aan degenen voor wie premievrijstelling voor de werknemersverzekeringen bestaat op grond van de Wet Premiereregime bij Marginale Arbeid (PMA) of aan de in artikel 9 genoemde gelegenheidswerkers, wordt in plaats van vakantiecheques 20% over het rechtens geldende loon betaald bij het einde van het dienstverband.
9. De werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen, welke bij of krachtens de statuten van het in het derde lid genoemde Fonds op hen worden gelegd. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
10. a. Voor ondernemingen met 10 of meer werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan het in dit artikel vermelde vakantierechtensysteem buiten toepassing laten.
- b. Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan de werkgever in overleg met zijn medezeggenschapsorgaan of met de individuele werknemer het in dit artikel vermelde vakantierechtensysteem buiten toepassing laten.

## **Artikel 25 Doorbetaald bijzonder verlof**

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de artikelen 627 en 629b BW, dan wel na invoering van de Wet Arbeid en Zorg, van het bepaalde in artikel 627 BW en artikel 4:1 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. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
  - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
  - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; 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 of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
  3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
  4. Calamiteitenverlof.  
Verlof met behoud van salaris voor een naar 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 Stosas erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening 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 Stivos-bestuur is erkend.
4. Overige cursussen of scholing worden bezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.



5. Zie bijlage XII inzake Stosas en Stivos.

## **Artikel 27      Prepensioneringsverlof**

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in Zicht", dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het Stivos-bestuur is erkend.
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 1. mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder 1. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage XII inzake Stivos.

## **Hoofdstuk 7**

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

#### **Artikel 28      Ziekmelding en controlevoorschriften**

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

#### **Artikel 29      Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

1. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte in de zin van de Ziektewet of naar een percentage van 80-100 in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht:
  - a. over de periode van 52 weken bedoeld in artikel 629 lid 1 en 9 BW, het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken, door te betalen;
  - b. over de dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een percentage van 80-100, die uitkering:

- gedurende het eerste jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 100% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken;
- gedurende het tweede jaar van de WAO-uitkering aan te vullen tot 90% van het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

Voor de vaststelling van het loon in sub a en b wordt uitgegaan van de systematiek zoals die voor de vaststelling van het dagloon in het kader van de Ziektewet voortvloeit uit het Dagloonbesluit Ziektewet van de GUO Uitvoeringsinstelling.

2. Voor de werknemer die in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld dan de in artikel 21 lid 1 van de WAO genoemde hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering ontvangt, de aanvulling vastgesteld op basis van een gedeelte van het bovengenoemde loon, als volgt:

arbeidsongeschiktheid	van eerste WAO-jaar	het tweede WAO-jaar
- 15 tot 25%	14/70ste deel	90% van 14/70ste deel
- 25 tot 35%	21/70ste "	90% van 21/70ste "
- 35 tot 45%	28/70ste "	90% van 28/70ste "
- 45 tot 55%	35/70ste "	90% van 35/70ste "
- 55 tot 65%	42/70ste "	90% van 42/70ste "
- 65 tot 80%	50,75/70ste "	90% van 50,75/70ste "

3. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of WAO-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- of WAO-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 3 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
4. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewet en /of WAO-uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet- en/of WAO-uitkering in mindering zijn gebracht.
5. Indien en zodra de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
6. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

7. De werkgever heeft op grond van artikel 107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
8. De werkgever is verplicht over de onder 1a genoemde loonbetaling tijdens ziekte de pensioenpremie aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw door te betalen.
9. Partijen bij deze CAO verplichten zich tot nader overleg ingeval van nieuwe wettelijke maatregelen ten aanzien van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
10. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (CAO-Szas). Zie bijlage VIII.

### **Artikel 30      Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft de in artikel 29 bedoelde rechten niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidsnormen 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 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:      een maal per 3 jaar;  
vanaf 45 t/m 49 jaar:      een maal 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 arbodienst.

## **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 674 BW.

#### **Artikel 33      Pensioen**

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage IX.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

#### **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.

Zie bijlage X voor nadere informatie over de CAO-SUWAS.

## **Hoofdstuk 9**

### **Overige bepalingen van sociale aard**

#### **Artikel 35      Sociale fondsen**

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen voor agrarische sectoren (CAO-sofas).

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

Zie bijlage XI en XII met nadere informatie over de CAO-sofas.

#### **Artikel 36      Vakbondsfaciliteiten**

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. 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.

#### **Artikel 37      Uitzendwerk en inleenkrachten**

Tot 30 juni 2003 luidt lid 1 tot en met 4 als volgt:

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.
4. De CAO wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

Met ingang van 1 juli 2003 luidt lid 1 tot en met 4 als volgt:

1. Voor de toepassing van deze CAO en in het bijzonder dit artikel worden de volgende begrippen als volgt gedefinieerd en gehanteerd:
  - a. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde werkzaamheden verricht bij de werkgever zoals genoemd in artikel 2 onder a..
  - b. uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde werkzaamheden die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever zoals genoemd in artikel 2 onder a..
2. De artikelen 11 tot en met 21 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 37 lid 1a.
3. De werknemer als bedoeld in artikel 37 lid 1a kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens degene die hem ter beschikking stelt.
4. De artikelen 11 tot en met 21 en artikel 37 worden ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

### **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.

## **Hoofdstuk 10**

### **Beroepscommissie, tussentijdse wijzigingen, looptijd**

#### **Artikel 39      Beroep tegen CAO-indeling**

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van CAO-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze CAO. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze CAO overgaat.
2. Dit beroep dient 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. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

#### **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**

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

#### **Artikel 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      Beëindiging van de CAO**

Deze CAO loopt van 1 april 2001 tot en met 31 december 2003, en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen periode.

# BIJLAGEN

## **BIJLAGE I**

### **Werkingsferen CAO's primaire agrarische sector.**

- **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 bij artikel 2, definities, sub i inzake medezeggenschapsorgaan.**

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 bij artikel 6, Gedragscode Glastuinbouw (samenvatting\*)**

### **Gedragscode Glastuinbouw**

#### **"Oog voor elkaar in de glastuinbouw"**

Gelijke behandeling, gelijke kansen, betere arbeidsverhoudingen

#### **Belangrijke informatie bestemd voor werkgevers en werknemers**

Werkgevers en werknemers in de glastuinbouw willen op een prettige manier samenwerken. Omdat de mensen in een kas vaak verschillende achtergronden hebben, vraagt dit aandacht en aanpassingsvermogen. Oog voor de verschillen, maar ook voor de kansen en mogelijkheden, zijn hierbij van belang.

Kern van de zaak is dat werkgevers en werknemers elkaar met respect tegemoet treden. En dat iedereen gelijk wordt behandeld en dezelfde kansen krijgt.

Werkgeversorganisatie LTO-Nederland en de vakbonden FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond, hebben hierover een aantal afspraken gemaakt. Deze zijn vastgelegd in een gedragscode. De code geldt voor alle bedrijven\*\*.

#### **1. Discriminatie is verboden.**

Discriminatie op grond van levensovertuiging, geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit, politieke gezindheid, burgerlijke staat, handicap, leeftijd, sexe of seksuele geaardheid is verboden. De werkgever schept een werkklimaat waarin men elkaar met respect behandelt. Bij problemen onderzoekt hij de situatie en neemt passende maatregelen.

#### **2. Sollicitanten worden gelijk behandeld.**

De werkgever streeft naar een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de beroepsbevolking. Dit betekent dat hij zich bij het aantrekken van personeel richt op mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen en geen onderscheid maakt tussen de verschillende groepen. Om ervoor te zorgen dat zijn personeelsbestand een afspiegeling van de beroepsbevolking vormt, geeft de werkgever bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan een allochtone en/of vrouwelijke werknemer.

#### **3. De arbeidsvoorwaarden uit de CAO gelden voor alle werknemers**

Loon, vakantiegeld en reiskostenvergoeding worden vastgesteld aan de hand van de CAO . Hierin zijn ook afspraken gemaakt over onder andere arbeidscontracten, vrije dagen, onregelmatig werken, gevaarlijke stoffen en loon bij ziekte. Werknemers kunnen de CAO inzien bij hun werkgever.

#### **4. Elke werknemer heeft evenveel recht op opleiding, scholing, doorstroming en promotie**

Gelijke kansen op opleiding, scholing, doorstroming en promotie kunnen bijvoorbeeld worden bevorderd door werknemers met een achterstand een cursus Nederlands of een (vak)opleiding aan te bieden.

#### **5. Aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

De werkplekken zijn zo ingericht dat de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers zijn gewaarborgd. Ongewenste intimiteiten en pesten zijn niet toegestaan. Werknemers die willen bidden, kunnen hierover afspraken maken met hun werkgever. Gedacht kan worden aan de mogelijkheid tot bidden in een aparte ruimte. De werkgever houdt rekening met niet-christelijke feestdagen.

#### **6. Niet verlengen of beëindigen arbeidsovereenkomst**

Het niet verlengen of beëindigen van een arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij reorganisatie of inkrimping mag alleen op basis van objectieve criteria. Dat wil zeggen: feiten en geen vooroordelen.

#### **7. Waar kan een werknemer met een klacht terecht?**

Een werknemer die met discriminatie te maken krijgt, bespreekt dit eerst met zijn werkgever. Komen ze er niet uit, of is het onmogelijk er samen over te praten, dan kan de werknemer zich wenden tot de vertrouwenspersoon, telefoonnummer: 079 - 36 36 850.

#### **Waar kan een werkgever met zijn vragen terecht?**

Werkgevers met vragen of problemen op het gebied van arbeidsverhoudingen kunnen terecht bij een informatiepunt, ingesteld door LTO-Nederland. Het telefoonnummer is 070 - 33 82 766.

\* De volledige versie van de gedragscode staat op [www.lto.nl](http://www.lto.nl), [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl) en [www.cnv.net](http://www.cnv.net).

\*\* De gedragscode is van toepassing op werkgevers en werknemers in de glastuinbouw. Ten aanzien van uitleenkrachten zijn alleen de bepalingen 1, 5 en 7 van toepassing. Deze gedragscode wordt op een zichtbare plaats in het bedrijf opgehangen of ter inzage gelegd.

## **BIJLAGE IV bij artikel 7 lid 5 onderdeel B.**

Tekst van artikel 672 leden 2 en 3 BW:

- "2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 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.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand."

## BIJLAGE V bij artikel 16 inzake functiebeschrijvingen

Referentiefunctieraster voor de sector Glastuinbouw		
Func-tie-Groep	Ondersteuning	Gl-as-tuinbouw
<b>A</b>		
<b>B1</b>	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.1.01) Medewerker teeltvoorbereiding (02.1.02) Oogstmedewerker (02.1.03)
<b>B2</b>		Inpakker / sorteerder (02.1.04)
<b>C</b>	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.1.05)
<b>D</b>	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker A (02.1.06)
<b>E</b>	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Telefoniste / receptioniste (01.09)	Teeltmedewerker B (02.1.07)
<b>F</b>	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.1.08)
<b>G</b>	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Specialist gewasbescherming (02.1.09) Meewerkend voorman teelt (02.1.10)
<b>H</b>	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	Teeltspecialist (02.1.11) Teeltchef (02.1.12)

Voor adressen van CAO-partijen: zie bijlage XIV.

### Overige adressen:

Beroepscommissie functiewaardering  
per adres: Stichting Bureau Ondersteuning  
Collectieve Arbeidsvoorwaarden (BOAR)  
Postbus 28  
2700 AA ZOETERMEER

### Telefoonnummer

079-3637222



## **BIJLAGE VI bij artikel 18**

### **A. Toelichting bij berekening lonen CAO-glastuinbouw per 1 januari 2002.**

- Verhoging van 3,5% over weekloonbedragen voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar in guldens uit de CAO-tuinbouw per 1 januari 2001;
- Er heeft bij omrekening van gulden naar euro alleen een afronding bij euro plaatsgevonden;
- weeklonen afgerond op vijf eurocent;
- maandlonen: weeklonen met factor 52,2:12, afronding op tien eurocent;
- jeugdlonen afgeleid van weeklonen met 0 functie jaren (=het eerste functiejaar), afronding op vijf eurocent;
- 0 functie jaren (het eerste functiejaar) voor de lonen in B2 is het bedrag in groep B bij het derde functiejaar;
- nieuwe jeugdloonpercentages:

15 jaar: 40%	16 jaar: 45%	17 jaar: 50%
18 jaar: 60%	19 jaar: 70%	20 jaar: 80%
21 jaar: 90%		
- vakantiechequewaarden: 24,5% over weeklonen, afronding op euro;
- minima en maxima in vloeren per procent verhoging, zoals in oude CAO-tuinbouw zijn vervallen.

**B.  
GLASTUINBOUW**

**Lonen per 1 januari 2002**

**Weeklonen**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 119,00	€ 126,40	€ 147,05	€ 156,25
16 jaar	€ 133,90	€ 142,20	€ 165,45	€ 175,75
17 jaar	€ 148,80	€ 158,05	€ 183,85	€ 195,30
18 jaar	€ 178,55	€ 189,65	€ 220,60	€ 234,35
19 jaar	€ 208,30	€ 221,25	€ 257,35	€ 273,40
20 jaar	€ 238,05	€ 252,85	€ 294,10	€ 312,50
21 jaar	€ 267,80	€ 284,45	€ 330,90	€ 351,55

22 t/m 64 jaar:

1e functiejaar	€ 297,55		€ 367,65	€ 390,60
2e functiejaar	€ 306,85		€ 373,40	€ 396,35
3e functiejaar	€ 316,05	€ 316,05	€ 379,10	€ 402,10
4e functiejaar	€ 325,30	€ 325,30	€ 384,85	€ 407,85
5e functiejaar	€ 334,60	€ 334,60	€ 390,60	€ 413,60
6e functiejaar	€ 343,80	€ 343,80	€ 396,35	€ 419,35
7e functiejaar	€ 353,10	€ 353,10	€ 402,10	€ 425,05
8e functiejaar	€ 362,35	€ 362,35	€ 407,85	€ 430,80
9e functiejaar		€ 371,60		
10e functiejaar		€ 380,85		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 164,30	€ 172,30	€ 179,20	€ 186,10
16 jaar	€ 184,80	€ 193,85	€ 201,60	€ 209,40
17 jaar	€ 205,35	€ 215,40	€ 224,05	€ 232,65
18 jaar	€ 246,40	€ 258,50	€ 268,85	€ 279,20
19 jaar	€ 287,50	€ 301,55	€ 313,65	€ 325,70
20 jaar	€ 328,55	€ 344,65	€ 358,45	€ 372,25
21 jaar	€ 369,65	€ 387,70	€ 403,25	€ 418,75

22 t/m 64 jaar:

1e functiejaar	€ 410,70	€ 430,80	€ 448,05	€ 465,30
2e functiejaar	€ 416,50	€ 436,55	€ 453,80	€ 471,05
3e functiejaar	€ 422,25	€ 442,30	€ 459,55	€ 476,75
4e functiejaar	€ 427,95	€ 448,05	€ 465,30	€ 482,50
5e functiejaar	€ 433,70	€ 453,80	€ 471,05	€ 488,25
6e functiejaar	€ 439,40	€ 459,55	€ 476,75	€ 494,00
7e functiejaar	€ 445,15	€ 465,30	€ 482,50	€ 499,75
8e functiejaar	€ 450,90	€ 471,05	€ 488,25	€ 505,50

## Maandlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 517,70	€ 549,90	€ 639,70	€ 679,65
16 jaar	€ 582,45	€ 618,65	€ 719,70	€ 764,60
17 jaar	€ 647,15	€ 687,40	€ 799,65	€ 849,55
18 jaar	€ 776,60	€ 824,90	€ 959,60	€ 1.019,45
19 jaar	€ 906,00	€ 962,35	€ 1.119,50	€ 1.189,35
20 jaar	€ 1.035,45	€ 1.099,85	€ 1.279,45	€ 1.359,30
21 jaar	€ 1.164,85	€ 1.237,30	€ 1.439,35	€ 1.529,20
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.294,30		€ 1.599,30	€ 1.699,10
2e functiejaar	€ 1.334,80		€ 1.624,30	€ 1.724,10
3e functiejaar	€ 1.374,80	€ 1.374,80	€ 1.649,10	€ 1.749,10
4e functiejaar	€ 1.415,10	€ 1.415,10	€ 1.674,10	€ 1.774,10
5e functiejaar	€ 1.455,50	€ 1.455,50	€ 1.699,10	€ 1.799,20
6e functiejaar	€ 1.495,50	€ 1.495,50	€ 1.724,10	€ 1.824,20
7e functiejaar	€ 1.536,00	€ 1.536,00	€ 1.749,10	€ 1.849,00
8e functiejaar	€ 1.576,20	€ 1.576,20	€ 1.774,10	€ 1.874,00
9e functiejaar		€ 1.616,50		
10e functiejaar		€ 1.656,70		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 714,60	€ 749,60	€ 779,60	€ 809,65
16 jaar	€ 803,95	€ 843,30	€ 877,05	€ 910,85
17 jaar	€ 893,25	€ 937,00	€ 974,50	€ 1.012,05
18 jaar	€ 1.071,90	€ 1.124,40	€ 1.169,40	€ 1.214,45
19 jaar	€ 1.250,55	€ 1.311,80	€ 1.364,30	€ 1.416,85
20 jaar	€ 1.429,20	€ 1.499,20	€ 1.559,20	€ 1.619,30
21 jaar	€ 1.607,85	€ 1.686,60	€ 1.754,10	€ 1.821,70
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.786,50	€ 1.874,00	€ 1.949,00	€ 2.024,10
2e functiejaar	€ 1.811,80	€ 1.899,00	€ 1.974,00	€ 2.049,10
3e functiejaar	€ 1.836,80	€ 1.924,00	€ 1.999,00	€ 2.073,90
4e functiejaar	€ 1.861,60	€ 1.949,00	€ 2.024,10	€ 2.098,90
5e functiejaar	€ 1.886,60	€ 1.974,00	€ 2.049,10	€ 2.123,90
6e functiejaar	€ 1.911,40	€ 1.999,00	€ 2.073,90	€ 2.148,90
7e functiejaar	€ 1.936,40	€ 2.024,10	€ 2.098,90	€ 2.173,90
8e functiejaar	€ 1.961,40	€ 2.049,10	€ 2.123,90	€ 2.198,90

**C. Toelichting bij berekening lonen CAO-glastuinbouw per 1 juli 2002 en 1 januari 2003**

- Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar.
- weeklonen: afgerond op vijf eurocent;
- maandlonen: weeklonen met factor 52,2:12,
- afronding op 10 eurocent;
- jeugdlonen: afgeleid van weeklonen met 0 functiejaar (= het eerste functiejaar),
- afronding op vijf eurocent;
- 0 functiejaar (het eerste functiejaar) voor de lonen in B2 is het bedrag in groep B bij het derde functiejaar;
- jeugdloonpercentages:

15 jaar: 40%	16 jaar: 45%	17 jaar: 50%
18 jaar: 60%	19 jaar: 70%	20 jaar: 80%
21 jaar: 90%		
- vakantiechequewaarden: 24,5% over weeklonen, afronding op euro;

**D.**  
**GLASTUINBOUW**

**Lonen per 1 juli 2002**

**Weeklonen**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 121,40	€ 128,95	€ 150,00	€ 159,35
16 jaar	€ 136,60	€ 145,05	€ 168,75	€ 179,30
17 jaar	€ 151,75	€ 161,20	€ 187,50	€ 199,20
18 jaar	€ 182,10	€ 193,40	€ 225,00	€ 239,05
19 jaar	€ 212,45	€ 225,65	€ 262,50	€ 278,90
20 jaar	€ 242,80	€ 257,90	€ 300,00	€ 318,70
21 jaar	€ 273,15	€ 290,10	€ 337,50	€ 358,55
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 303,50		€ 375,00	€ 398,40
2e functiejaar	€ 313,00		€ 380,85	€ 404,30
3e functiejaar	€ 322,35	€ 322,35	€ 386,70	€ 410,15
4e functiejaar	€ 331,80	€ 331,80	€ 392,55	€ 416,00
5e functiejaar	€ 341,30	€ 341,30	€ 398,40	€ 421,85
6e functiejaar	€ 350,70	€ 350,70	€ 404,30	€ 427,75
7e functiejaar	€ 360,15	€ 360,15	€ 410,15	€ 433,55
8e functiejaar	€ 369,60	€ 369,60	€ 416,00	€ 439,40
9e functiejaar		€ 379,05		
10e functiejaar		€ 388,45		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 167,55	€ 175,75	€ 182,80	€ 189,85
16 jaar	€ 188,50	€ 197,75	€ 205,65	€ 213,55
17 jaar	€ 209,45	€ 219,70	€ 228,50	€ 237,30
18 jaar	€ 251,35	€ 263,65	€ 274,20	€ 284,75
19 jaar	€ 293,25	€ 307,60	€ 319,90	€ 332,20
20 jaar	€ 335,10	€ 351,50	€ 365,60	€ 379,70
21 jaar	€ 377,00	€ 395,45	€ 411,30	€ 427,15
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 418,90	€ 439,40	€ 457,00	€ 474,60
2e functiejaar	€ 424,85	€ 445,30	€ 462,90	€ 480,45
3e functiejaar	€ 430,70	€ 451,15	€ 468,75	€ 486,30
4e functiejaar	€ 436,50	€ 457,00	€ 474,60	€ 492,15
5e functiejaar	€ 442,35	€ 462,90	€ 480,45	€ 498,00
6e functiejaar	€ 448,20	€ 468,75	€ 486,30	€ 503,90
7e functiejaar	€ 454,05	€ 474,60	€ 492,15	€ 509,75
8e functiejaar	€ 459,90	€ 480,45	€ 498,00	€ 515,60

### **Maandlonen**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 528,10	€ 560,90	€ 652,50	€ 693,20
16 jaar	€ 594,10	€ 631,00	€ 734,10	€ 779,85
17 jaar	€ 660,10	€ 701,10	€ 815,65	€ 866,50
18 jaar	€ 792,10	€ 841,30	€ 978,80	€ 1.039,80
19 jaar	€ 924,15	€ 981,55	€ 1.141,90	€ 1.213,10
20 jaar	€ 1.056,15	€ 1.121,75	€ 1.305,05	€ 1.386,40
21 jaar	€ 1.188,20	€ 1.262,00	€ 1.468,15	€ 1.559,70
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.320,20		€ 1.631,30	€ 1.733,00
2e functiejaar	€ 1.361,60		€ 1.656,70	€ 1.758,70
3e functiejaar	€ 1.402,20	€ 1.402,20	€ 1.682,10	€ 1.784,20
4e functiejaar	€ 1.443,30	€ 1.443,30	€ 1.707,60	€ 1.809,60
5e functiejaar	€ 1.484,70	€ 1.484,70	€ 1.733,00	€ 1.835,00
6e functiejaar	€ 1.525,50	€ 1.525,50	€ 1.758,70	€ 1.860,70
7e functiejaar	€ 1.566,70	€ 1.566,70	€ 1.784,20	€ 1.885,90
8e functiejaar	€ 1.607,80	€ 1.607,80	€ 1.809,60	€ 1.911,40
9e functiejaar		€ 1.648,90		
10e functiejaar		€ 1.689,80		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 728,90	€ 764,55	€ 795,20	€ 825,80
16 jaar	€ 820,00	€ 860,15	€ 894,60	€ 929,05
17 jaar	€ 911,10	€ 955,70	€ 994,00	€ 1.032,25
18 jaar	€ 1.093,30	€ 1.146,85	€ 1.192,80	€ 1.238,70
19 jaar	€ 1.275,55	€ 1.338,00	€ 1.391,60	€ 1.445,15
20 jaar	€ 1.457,75	€ 1.529,10	€ 1.590,40	€ 1.651,60
21 jaar	€ 1.640,00	€ 1.720,25	€ 1.789,20	€ 1.858,05
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.822,20	€ 1.911,40	€ 1.988,00	€ 2.064,50
2e functiejaar	€ 1.848,10	€ 1.937,10	€ 2.013,60	€ 2.090,00
3e functiejaar	€ 1.873,50	€ 1.962,50	€ 2.039,10	€ 2.115,40
4e functiejaar	€ 1.898,80	€ 1.988,00	€ 2.064,50	€ 2.140,90
5e functiejaar	€ 1.924,20	€ 2.013,60	€ 2.090,00	€ 2.166,30
6e functiejaar	€ 1.949,70	€ 2.039,10	€ 2.115,40	€ 2.192,00
7e functiejaar	€ 1.975,10	€ 2.064,50	€ 2.140,90	€ 2.217,40
8e functiejaar	€ 2.000,60	€ 2.090,00	€ 2.166,30	€ 2.242,90

**E.**  
**GLASTUINBOUW**

**Lonen per 1 januari 2003**

**Weeklonen**

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 123,20	€ 130,90	€ 152,25	€ 161,75
16 jaar	€ 138,60	€ 147,25	€ 171,30	€ 182,00
17 jaar	€ 154,05	€ 163,60	€ 190,35	€ 202,20
18 jaar	€ 184,85	€ 196,30	€ 228,40	€ 242,65
19 jaar	€ 215,65	€ 229,05	€ 266,45	€ 283,10
20 jaar	€ 246,45	€ 261,75	€ 304,50	€ 323,50
21 jaar	€ 277,25	€ 294,50	€ 342,60	€ 363,95
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 308,05		€ 380,65	€ 404,40
2e functiejaar	€ 317,70		€ 386,55	€ 410,35
3e functiejaar	€ 327,20	€ 327,20	€ 392,50	€ 416,30
4e functiejaar	€ 336,80	€ 336,80	€ 398,45	€ 422,25
5e functiejaar	€ 346,40	€ 346,40	€ 404,40	€ 428,20
6e functiejaar	€ 355,95	€ 355,95	€ 410,35	€ 434,15
7e functiejaar	€ 365,55	€ 365,55	€ 416,30	€ 440,05
8e functiejaar	€ 375,15	€ 375,15	€ 422,25	€ 446,00
9e functiejaar		€ 384,75		
10e functiejaar		€ 394,30		
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 170,10	€ 178,40	€ 185,55	€ 192,70
16 jaar	€ 191,35	€ 200,70	€ 208,75	€ 216,75
17 jaar	€ 212,60	€ 223,00	€ 231,95	€ 240,85
18 jaar	€ 255,10	€ 267,60	€ 278,30	€ 289,00
19 jaar	€ 297,65	€ 312,20	€ 324,70	€ 337,20
20 jaar	€ 340,15	€ 356,80	€ 371,10	€ 385,35
21 jaar	€ 382,70	€ 401,40	€ 417,45	€ 433,55
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 425,20	€ 446,00	€ 463,85	€ 481,70
2e functiejaar	€ 431,20	€ 452,00	€ 469,85	€ 487,65
3e functiejaar	€ 437,15	€ 457,90	€ 475,80	€ 493,60
4e functiejaar	€ 443,05	€ 463,85	€ 481,70	€ 499,55
5e functiejaar	€ 449,00	€ 469,85	€ 487,65	€ 505,45
6e functiejaar	€ 454,90	€ 475,80	€ 493,60	€ 511,45
7e functiejaar	€ 460,85	€ 481,70	€ 499,55	€ 517,40
8e functiejaar	€ 466,80	€ 487,65	€ 505,45	€ 523,35



## Maandlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 536,00	€ 569,30	€ 662,30	€ 703,65
16 jaar	€ 603,00	€ 640,50	€ 745,10	€ 791,60
17 jaar	€ 670,00	€ 711,65	€ 827,90	€ 879,55
18 jaar	€ 804,00	€ 854,00	€ 993,50	€ 1.055,45
19 jaar	€ 938,00	€ 996,30	€ 1.159,05	€ 1.231,35
20 jaar	€ 1.072,00	€ 1.138,65	€ 1.324,65	€ 1.407,30
21 jaar	€ 1.206,00	€ 1.280,95	€ 1.490,20	€ 1.583,20
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.340,00		€ 1.655,80	€ 1.759,10
2e functiejaar	€ 1.382,00		€ 1.681,50	€ 1.785,00
3e functiejaar	€ 1.423,30	€ 1.423,30	€ 1.707,40	€ 1.810,90
4e functiejaar	€ 1.465,10	€ 1.465,10	€ 1.733,30	€ 1.836,80
5e functiejaar	€ 1.506,80	€ 1.506,80	€ 1.759,10	€ 1.862,70
6e functiejaar	€ 1.548,40	€ 1.548,40	€ 1.785,00	€ 1.888,60
7e functiejaar	€ 1.590,10	€ 1.590,10	€ 1.810,90	€ 1.914,20
8e functiejaar	€ 1.631,90	€ 1.631,90	€ 1.836,80	€ 1.940,10
9e functiejaar		€ 1.673,70		
10e functiejaar		€ 1.715,20		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 739,85	€ 776,05	€ 807,10	€ 838,15
16 jaar	€ 832,30	€ 873,05	€ 907,95	€ 942,95
17 jaar	€ 924,80	€ 970,05	€ 1.008,85	€ 1.047,70
18 jaar	€ 1.109,75	€ 1.164,05	€ 1.210,60	€ 1.257,25
19 jaar	€ 1.294,70	€ 1.358,05	€ 1.412,40	€ 1.466,80
20 jaar	€ 1.479,70	€ 1.552,10	€ 1.614,15	€ 1.676,30
21 jaar	€ 1.664,65	€ 1.746,10	€ 1.815,95	€ 1.885,85
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.849,60	€ 1.940,10	€ 2.017,70	€ 2.095,40
2e functiejaar	€ 1.875,70	€ 1.966,20	€ 2.043,80	€ 2.121,30
3e functiejaar	€ 1.901,60	€ 1.991,90	€ 2.069,70	€ 2.147,20
4e functiejaar	€ 1.927,30	€ 2.017,70	€ 2.095,40	€ 2.173,00
5e functiejaar	€ 1.953,20	€ 2.043,80	€ 2.121,30	€ 2.198,70
6e functiejaar	€ 1.978,80	€ 2.069,70	€ 2.147,20	€ 2.224,80
7e functiejaar	€ 2.004,70	€ 2.095,40	€ 2.173,00	€ 2.250,70
8e functiejaar	€ 2.030,60	€ 2.121,30	€ 2.198,70	€ 2.276,60

## F. Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimum loon is per juli 2003 met 1,25% verhoogd.

Zie artikel 9 lid 2 en artikel 18 lid 1 van de CAO glastuinbouw.

<u>Wettelijk minimumloon</u>	per week	per maand
1 januari 2001	f 587,10	f 2.544,10
1 juli 2001	f 600,30	f 2.601,30
1 januari 2002	€ 278,40	€ 1.206,60
1 juli 2002	€ 284,25	€ 1.231,80
1 januari 2003	€ 288,30	€ 1.249,20
1 juli 2003	€ 291,90	€ 1.264,80

### Wettelijke jeugdloonpercentages

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%

## G.

### GLASTUINBOUW

#### Weeklonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 124,75	€ 132,50	€ 154,15	€ 163,80
16 jaar	€ 140,35	€ 149,10	€ 173,45	€ 184,25
17 jaar	€ 155,95	€ 165,65	€ 192,70	€ 204,75
18 jaar	€ 187,15	€ 198,80	€ 231,25	€ 245,65
19 jaar	€ 218,35	€ 231,90	€ 269,80	€ 286,60
20 jaar	€ 249,50	€ 265,05	€ 308,30	€ 327,55
21 jaar	€ 280,70	€ 298,15	€ 346,85	€ 368,50
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 311,90		€ 385,40	€ 409,45
2e functiejaar	€ 321,65		€ 391,40	€ 415,50
3e functiejaar	€ 331,30	€ 331,30	€ 397,40	€ 421,50
4e functiejaar	€ 341,00	€ 341,00	€ 403,45	€ 427,55
5e functiejaar	€ 350,75	€ 350,75	€ 409,45	€ 433,55
6e functiejaar	€ 360,40	€ 360,40	€ 415,50	€ 439,60
7e functiejaar	€ 370,10	€ 370,10	€ 421,50	€ 445,55
8e functiejaar	€ 379,85	€ 379,85	€ 427,55	€ 451,60
9e functiejaar		€ 389,55		
10e functiejaar		€ 399,25		
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 172,20	€ 180,65	€ 187,85	€ 195,10
16 jaar	€ 193,75	€ 203,20	€ 211,35	€ 219,45
17 jaar	€ 215,25	€ 225,80	€ 234,85	€ 243,85
18 jaar	€ 258,30	€ 270,95	€ 281,80	€ 292,60
19 jaar	€ 301,35	€ 316,10	€ 328,75	€ 341,40
20 jaar	€ 344,40	€ 361,30	€ 375,70	€ 390,15
21 jaar	€ 387,45	€ 406,45	€ 422,70	€ 438,95
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 430,50	€ 451,60	€ 469,65	€ 487,70
2e functiejaar	€ 436,60	€ 457,65	€ 475,70	€ 493,75
3e functiejaar	€ 442,60	€ 463,60	€ 481,75	€ 499,75
4e functiejaar	€ 448,60	€ 469,65	€ 487,70	€ 505,80
5e functiejaar	€ 454,60	€ 475,70	€ 493,75	€ 511,75
6e functiejaar	€ 460,60	€ 481,75	€ 499,75	€ 517,85

7e functiejaar	€ 466,60	€ 487,70	€ 505,80	€ 523,85
8e functiejaar	€ 472,65	€ 493,75	€ 511,75	€ 529,90

### Maandlonen

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 542,70	€ 576,50	€ 670,60	€ 712,45
16 jaar	€ 610,55	€ 648,55	€ 754,45	€ 801,50
17 jaar	€ 678,40	€ 720,60	€ 838,25	€ 890,55
18 jaar	€ 814,10	€ 864,70	€ 1.005,90	€ 1.068,65
19 jaar	€ 949,75	€ 1.008,85	€ 1.173,55	€ 1.246,75
20 jaar	€ 1.085,45	€ 1.152,95	€ 1.341,20	€ 1.424,90
21 jaar	€ 1.221,10	€ 1.297,10	€ 1.508,85	€ 1.603,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.356,80		€ 1.676,50	€ 1.781,10
2e functiejaar	€ 1.399,20		€ 1.702,60	€ 1.807,40
3e functiejaar	€ 1.441,20	€ 1.441,20	€ 1.728,70	€ 1.833,50
4e functiejaar	€ 1.483,40	€ 1.483,40	€ 1.755,00	€ 1.859,80
5e functiejaar	€ 1.525,80	€ 1.525,80	€ 1.781,10	€ 1.885,90
6e functiejaar	€ 1.567,70	€ 1.567,70	€ 1.807,40	€ 1.912,30
7e functiejaar	€ 1.609,90	€ 1.609,90	€ 1.833,50	€ 1.938,10
8e functiejaar	€ 1.652,30	€ 1.652,30	€ 1.859,80	€ 1.964,50
9e functiejaar		€ 1.694,50		
10e functiejaar		€ 1.736,70		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 749,10	€ 785,80	€ 817,20	€ 848,60
16 jaar	€ 842,70	€ 884,05	€ 919,35	€ 954,70
17 jaar	€ 936,35	€ 982,25	€ 1.021,50	€ 1.060,75
18 jaar	€ 1.123,60	€ 1.178,70	€ 1.225,80	€ 1.272,90
19 jaar	€ 1.310,90	€ 1.375,15	€ 1.430,10	€ 1.485,05
20 jaar	€ 1.498,15	€ 1.571,60	€ 1.634,40	€ 1.697,20
21 jaar	€ 1.685,45	€ 1.768,05	€ 1.838,70	€ 1.909,35
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 1.872,70	€ 1.964,50	€ 2.043,00	€ 2.121,50
2e functiejaar	€ 1.899,20	€ 1.990,80	€ 2.069,30	€ 2.147,80
3e functiejaar	€ 1.925,30	€ 2.016,70	€ 2.095,60	€ 2.173,90
4e functiejaar	€ 1.951,40	€ 2.043,00	€ 2.121,50	€ 2.200,20
5e functiejaar	€ 1.977,50	€ 2.069,30	€ 2.147,80	€ 2.226,10
6e functiejaar	€ 2.003,60	€ 2.095,60	€ 2.173,90	€ 2.252,60
7e functiejaar	€ 2.029,70	€ 2.121,50	€ 2.200,20	€ 2.278,70
8e functiejaar	€ 2.056,00	€ 2.147,80	€ 2.226,10	€ 2.305,10

## BIJLAGE VII bij artikel 24

### A. Vakantiechequewaarden per 1 januari 2002

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 29,00	€ 31,00	€ 36,00	€ 38,00
16 jaar	€ 33,00	€ 35,00	€ 41,00	€ 43,00
17 jaar	€ 36,00	€ 39,00	€ 45,00	€ 48,00
18 jaar	€ 44,00	€ 46,00	€ 54,00	€ 57,00
19 jaar	€ 51,00	€ 54,00	€ 63,00	€ 67,00
20 jaar	€ 58,00	€ 62,00	€ 72,00	€ 77,00
21 jaar	€ 66,00	€ 70,00	€ 81,00	€ 86,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 73,00		€ 90,00	€ 96,00
2e functiejaar	€ 75,00		€ 91,00	€ 97,00
3e functiejaar	€ 77,00	€ 77,00	€ 93,00	€ 99,00
4e functiejaar	€ 80,00	€ 80,00	€ 94,00	€ 100,00
5e functiejaar	€ 82,00	€ 82,00	€ 96,00	€ 101,00
6e functiejaar	€ 84,00	€ 84,00	€ 97,00	€ 103,00
7e functiejaar	€ 87,00	€ 87,00	€ 99,00	€ 104,00
8e functiejaar	€ 89,00	€ 89,00	€ 100,00	€ 106,00
9e functiejaar		€ 91,00		
10e functiejaar		€ 93,00		
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 40,00	€ 42,00	€ 44,00	€ 46,00
16 jaar	€ 45,00	€ 47,00	€ 49,00	€ 51,00
17 jaar	€ 50,00	€ 53,00	€ 55,00	€ 57,00
18 jaar	€ 60,00	€ 63,00	€ 66,00	€ 68,00
19 jaar	€ 70,00	€ 74,00	€ 77,00	€ 80,00
20 jaar	€ 80,00	€ 84,00	€ 88,00	€ 91,00
21 jaar	€ 91,00	€ 95,00	€ 99,00	€ 103,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 101,00	€ 106,00	€ 110,00	€ 114,00
2e functiejaar	€ 102,00	€ 107,00	€ 111,00	€ 115,00
3e functiejaar	€ 103,00	€ 108,00	€ 113,00	€ 117,00
4e functiejaar	€ 105,00	€ 110,00	€ 114,00	€ 118,00
5e functiejaar	€ 106,00	€ 111,00	€ 115,00	€ 120,00
6e functiejaar	€ 108,00	€ 113,00	€ 117,00	€ 121,00
7e functiejaar	€ 109,00	€ 114,00	€ 118,00	€ 122,00
8e functiejaar	€ 110,00	€ 115,00	€ 120,00	€ 124,00

## B. Vakantiechequewaarden per 1 juli 2002

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 30,00	€ 32,00	€ 37,00	€ 39,00
16 jaar	€ 33,00	€ 36,00	€ 41,00	€ 44,00
17 jaar	€ 37,00	€ 39,00	€ 46,00	€ 49,00
18 jaar	€ 45,00	€ 47,00	€ 55,00	€ 59,00
19 jaar	€ 52,00	€ 55,00	€ 64,00	€ 68,00
20 jaar	€ 59,00	€ 63,00	€ 74,00	€ 78,00
21 jaar	€ 67,00	€ 71,00	€ 83,00	€ 88,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 74,00		€ 92,00	€ 98,00
2e functiejaar	€ 77,00		€ 93,00	€ 99,00
3e functiejaar	€ 79,00	€ 79,00	€ 95,00	€ 100,00
4e functiejaar	€ 81,00	€ 81,00	€ 96,00	€ 102,00
5e functiejaar	€ 84,00	€ 84,00	€ 98,00	€ 103,00
6e functiejaar	€ 86,00	€ 86,00	€ 99,00	€ 105,00
7e functiejaar	€ 88,00	€ 88,00	€ 100,00	€ 106,00
8e functiejaar	€ 91,00	€ 91,00	€ 102,00	€ 108,00
9e functiejaar		€ 93,00		
10e functiejaar		€ 95,00		
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 41,00	€ 43,00	€ 45,00	€ 47,00
16 jaar	€ 46,00	€ 48,00	€ 50,00	€ 52,00
17 jaar	€ 51,00	€ 54,00	€ 56,00	€ 58,00
18 jaar	€ 62,00	€ 65,00	€ 67,00	€ 70,00
19 jaar	€ 72,00	€ 75,00	€ 78,00	€ 81,00
20 jaar	€ 82,00	€ 86,00	€ 90,00	€ 93,00
21 jaar	€ 92,00	€ 97,00	€ 101,00	€ 105,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 103,00	€ 108,00	€ 112,00	€ 116,00
2e functiejaar	€ 104,00	€ 109,00	€ 113,00	€ 118,00
3e functiejaar	€ 106,00	€ 111,00	€ 115,00	€ 119,00
4e functiejaar	€ 107,00	€ 112,00	€ 116,00	€ 121,00
5e functiejaar	€ 108,00	€ 113,00	€ 118,00	€ 122,00
6e functiejaar	€ 110,00	€ 115,00	€ 119,00	€ 123,00
7e functiejaar	€ 111,00	€ 116,00	€ 121,00	€ 125,00
8e functiejaar	€ 113,00	€ 118,00	€ 122,00	€ 126,00

### C. Vakantiechequewaarden per 1 januari 2003

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 30,00	€ 32,00	€ 37,00	€ 40,00
16 jaar	€ 34,00	€ 36,00	€ 42,00	€ 45,00
17 jaar	€ 38,00	€ 40,00	€ 47,00	€ 50,00
18 jaar	€ 45,00	€ 48,00	€ 56,00	€ 59,00
19 jaar	€ 53,00	€ 56,00	€ 65,00	€ 69,00
20 jaar	€ 60,00	€ 64,00	€ 75,00	€ 79,00
21 jaar	€ 68,00	€ 72,00	€ 84,00	€ 89,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 75,00		€ 93,00	€ 99,00
2e functiejaar	€ 78,00		€ 95,00	€ 101,00
3e functiejaar	€ 80,00	€ 80,00	€ 96,00	€ 102,00
4e functiejaar	€ 83,00	€ 83,00	€ 98,00	€ 103,00
5e functiejaar	€ 85,00	€ 85,00	€ 99,00	€ 105,00
6e functiejaar	€ 87,00	€ 87,00	€ 101,00	€ 106,00
7e functiejaar	€ 90,00	€ 90,00	€ 102,00	€ 108,00
8e functiejaar	€ 92,00	€ 92,00	€ 103,00	€ 109,00
9e functiejaar		€ 94,00		
10e functiejaar		€ 97,00		

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 42,00	€ 44,00	€ 45,00	€ 47,00
16 jaar	€ 47,00	€ 49,00	€ 51,00	€ 53,00
17 jaar	€ 52,00	€ 55,00	€ 57,00	€ 59,00
18 jaar	€ 62,00	€ 66,00	€ 68,00	€ 71,00
19 jaar	€ 73,00	€ 76,00	€ 80,00	€ 83,00
20 jaar	€ 83,00	€ 87,00	€ 91,00	€ 94,00
21 jaar	€ 94,00	€ 98,00	€ 102,00	€ 106,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 104,00	€ 109,00	€ 114,00	€ 118,00
2e functiejaar	€ 106,00	€ 111,00	€ 115,00	€ 119,00
3e functiejaar	€ 107,00	€ 112,00	€ 117,00	€ 121,00
4e functiejaar	€ 109,00	€ 114,00	€ 118,00	€ 122,00
5e functiejaar	€ 110,00	€ 115,00	€ 119,00	€ 124,00
6e functiejaar	€ 111,00	€ 117,00	€ 121,00	€ 125,00
7e functiejaar	€ 113,00	€ 118,00	€ 122,00	€ 127,00
8e functiejaar	€ 114,00	€ 119,00	€ 124,00	€ 128,00

## D. Vakantiechequewaarden per 1 november 2003.

### Vakantiechequewaarden in euro's

<u>Leeftijd</u>	<u>Groep B-1</u>	<u>Groep B-2</u>	<u>Groep C</u>	<u>Groep D</u>
15 jaar	€ 31,00	€ 32,00	€ 38,00	€ 40,00
16 jaar	€ 34,00	€ 37,00	€ 42,00	€ 45,00
17 jaar	€ 38,00	€ 41,00	€ 47,00	€ 50,00
18 jaar	€ 46,00	€ 49,00	€ 57,00	€ 60,00
19 jaar	€ 53,00	€ 57,00	€ 66,00	€ 70,00
20 jaar	€ 61,00	€ 65,00	€ 76,00	€ 80,00
21 jaar	€ 69,00	€ 73,00	€ 85,00	€ 90,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 76,00		€ 94,00	€ 100,00
2e functiejaar	€ 79,00		€ 96,00	€ 102,00
3e functiejaar	€ 81,00	€ 81,00	€ 97,00	€ 103,00
4e functiejaar	€ 84,00	€ 84,00	€ 99,00	€ 105,00
5e functiejaar	€ 86,00	€ 86,00	€ 100,00	€ 106,00
6e functiejaar	€ 88,00	€ 88,00	€ 102,00	€ 108,00
7e functiejaar	€ 91,00	€ 91,00	€ 103,00	€ 109,00
8e functiejaar	€ 93,00	€ 93,00	€ 105,00	€ 111,00
9e functiejaar		€ 95,00		
10e functiejaar		€ 98,00		
<u>Leeftijd</u>	<u>Groep E</u>	<u>Groep F</u>	<u>Groep G</u>	<u>Groep H</u>
15 jaar	€ 42,00	€ 44,00	€ 46,00	€ 48,00
16 jaar	€ 47,00	€ 50,00	€ 52,00	€ 54,00
17 jaar	€ 53,00	€ 55,00	€ 58,00	€ 60,00
18 jaar	€ 63,00	€ 66,00	€ 69,00	€ 72,00
19 jaar	€ 74,00	€ 77,00	€ 81,00	€ 84,00
20 jaar	€ 84,00	€ 89,00	€ 92,00	€ 96,00
21 jaar	€ 95,00	€ 100,00	€ 104,00	€ 108,00
22 t/m 64 jaar:				
1e functiejaar	€ 105,00	€ 111,00	€ 115,00	€ 119,00
2e functiejaar	€ 107,00	€ 112,00	€ 117,00	€ 121,00
3e functiejaar	€ 108,00	€ 114,00	€ 118,00	€ 122,00
4e functiejaar	€ 110,00	€ 115,00	€ 119,00	€ 124,00
5e functiejaar	€ 111,00	€ 117,00	€ 121,00	€ 125,00
6e functiejaar	€ 113,00	€ 118,00	€ 122,00	€ 127,00
7e functiejaar	€ 114,00	€ 119,00	€ 124,00	€ 128,00
8e functiejaar	€ 116,00	€ 121,00	€ 125,00	€ 130,00



## **BIJLAGE VIII bij artikel 29; collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)**

Sazas is een afkorting van de Stichting Aanvullingsfonds ZW- en WAO-uitkeringen Agrarische Sectoren. Deze stichting is opgericht door brancheorganisaties in de agrarische sector.

Aanleiding voor oprichting was het begin van de privatisering van de sociale wetgeving. Door de dekking via de sociale verzekeringen te verkleinen, ontstonden er financiële risico's die werkgevers zelf moesten gaan dragen.

Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim, collectief afgedekt door deelname aan SAZAS. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst, de CAO-SA ZAS.

Werkgevers betalen heffing aan Sazas. Werknemers ontvangen van Sazas hun uitkering bij ziekte.

De CAO-Sazas kent onder voorwaarden de mogelijkheid van maximaal 1% van het loon als werknemerpremie.

Telefoonnummers van de vestigingen van Sazas:

Vestiging Alkaar:	072 - 56 70 616
Vestiging Arnhem:	026 - 35 25 109
Vestiging Breda:	076 - 57 80 071
Vestiging Eindhoven:	040 - 26 55 801
Vestiging Gouda:	0182 - 556 942
Vestiging Groningen:	050 - 59 00 298
Vestiging Rijswijk:	070 - 31 35 585
Vestiging Leeuwarden:	058 - 28 44 874

## **BIJLAGE IX bij artikel 33 Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)**

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK Zoetermeer, telefoonnummer 079 - 3636535.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen,

Het BPL voorziet in: ouderdomspensioen, weduwnaarspensioen, weduwenpensioen, wezenpensioen, partnerpensioen; pensioenopbouw bij ziekte, invaliditeit, werkloosheid, VUT en part-time werken.

De verschuldigde premie moet worden betaald door de werkgever en bedraagt per 01-01-1003 13,3% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het bedrag van het z.g. Coördinatieloon SV, na aftrek van de z.g. franchise. De franchise is het bedrag waarvan wordt aangenomen dat hiertegenover het recht op de AOW-uitkering wordt opgebouwd.

Tot 1 januari 2002 werd per jaar 1,75% van de pensioengrondslag opgebouwd. Met ingang van 1 januari 2002 bedraagt de opbouw 1,9% van de pensioengrondslag. De hoogte van het uiteindelijk opgebouwde pensioen hangt af van het aantal jaren dat de werknemer verzekerd is geweest en van het loon dat in die jaren is verdiend.

Tot 1 januari 2002 kende BPL een nabestaandenpensioen op opbouw basis. Met ingang van 1 januari 2002 kent het BPL een nabestaandenpensioen op risicobasis. Indien een actieve deelnemer overlijdt ontvangt de nabestaanden een nabestaandenpensioen. Indien er geen sprake meer is van een actief deelnemerschap dan is er geen dekking meer voor het nabestaandenpensioen. Hier staat tegenover dat met ingang van 1 januari 2002 het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen is verhoogd van 1,75% naar 1,9%. Op de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd (65 jaar) kan de deelnemer kiezen of een deel van het ouderdomspensioen wordt uitgeruild naar nabestaandenpensioen. Maximaal kan worden uitgeruild totdat het nabestaandenpensioen weer 70% van het ouderdomspensioen bedraagt. Opgebouwd nabestaandenpensioen voor 1 januari 2002 blijft staan en komt niet voor uitruil in aanmerking. De hoogte van het weduwen- en weduwnaarspensioen (partnerpensioen) bedraagt 70% van het ouderdomspensioen opgebouwd voor 1 januari 2002 en 64% van het ouderdomspensioen opgebouwd vanaf 1 januari 2002 (deze bepaling is per 1 januari 2002 komen te vervallen)

Overlijdt een vrouwelijke of mannelijke deelnemer, dan hebben minderjarige kinderen tot maximaal de leeftijd van 18 jaar recht op een wezenpensioen. Het wezenpensioen bedraagt in dat geval 20% van het partnerpensioen. Zijn de verzekerde man en vrouw beiden overleden, dan bedraagt het wezenpensioen voor de volle wezen 40% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt wanneer de wees 18 jaar wordt, overlijdt of in het huwelijk treedt.

Deelnemers in het BPL die een WAO-uitkering ontvangen wegens meer dan 64% arbeidsongeschiktheid, kunnen premievrije voortzetting van de verzekeringen aanvragen. Om hiervoor in aanmerking te komen is voorwaarde dat in de drie jaar voordien over ten minste 90 weken BPL-premie is betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 45% tot 65% is

de eventuele premievrije opbouw de helft van die welke bij meer dan 64% arbeidsongeschiktheid zou gelden.

Mits binnen 2 weken na beëindiging van de verplichte verzekering aangevraagd, kan met toestemming van het bestuur een verzekering vrijwillig worden voortgezet voor een maximale duur van 3 jaar.

Op 1 juli 1996 is de Algemene nabestaandenwet (Anw) in werking getreden. De wettelijke nabestaandenvoorziening is hierdoor aanzienlijk ingeperkt. De gevolgen van de invoering van de Anw worden ook wel aangeduid als het "Anw-gat".

Ter dekking van dit Anw-gat heeft het BPL een collectieve voorziening in het leven geroepen, die tot gevolg heeft dat het totale inkomen van nabestaanden van verzekerden bij het BPL geen nadelige gevolgen ondervindt van de inwerkingtreding van de Anw.

## **BIJLAGE X bij artikel 34 vervroegde uittreding**

### Vervroegde Uittreding

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte CAO geregeld.

De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 079-3636535.

CAO-partijen bereiden diverse wijzigingen voor die verband houden met toekomstige flexibele uittredingsleeftijden en pensionering.

Van de regeling kunnen gebruik maken, werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, mits zij voorafgaande aan de dag met ingang waarvan gebruik wordt gemaakt van deze regeling:

1e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband gewerkt hebben,

en

2e in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een werkgever in een van de agrarische sectoren, onder een CAO of andere arbeidsvoorwaardenregeling waarvan de statuten van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren deel uitmaken.

Voor de 260 of 26 weken tellen perioden waarover een ZW-uitkering is verstrekt en perioden gedurende het laatste voorafgaande kalenderjaar waarin WW-uitkering is genoten mee, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van een dienstverband zoals hierboven bedoeld.

Werknemers die in aanmerking komen, kunnen voor een periode van ten minste twee aaneengesloten kalenderjaren een uitkering ontvangen. De uitkering is afgeleid van het gemiddelde inkomen in het derde kalenderjaar voorafgaand aan de vervroegde uittreding. De uitkering is 80% van het voorheen verdiende brutoloon, met dien verstande dat de uitkering netto minstens gelijk is aan het voor de deelnemer op de dag van de uitkering geldende netto-bedrag van het wettelijk minimumloon. Bovendien wordt een vakantietoeslag gegeven, zoals deze voor werknemers in de agrarische sector geldt.

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet, blijven hiervoor verzekerd. Suwas-I betaalt het werkgeversaandeel in de premie.

De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-I voortgezet.

Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

De 40-dienstjarenregeling wordt geleidelijk afgeschaft. Dit betekent dat ook hier de vut-leeftijd wordt verhoogd naar 60 jaar.

Vanaf 1 januari 1998 wordt de regeling vervroegd uittreden stapsgewijs omgebouwd tot een prepensioenregeling. De leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de vut-regeling wordt geleidelijk verhoogd tot 60 jaar en de duur van de uitkering verkort van zes (59 tot 65 jaar) tot twee jaar (60 en 61 jaar). De prepensioenleeftijd wordt uiteindelijk 62 jaar.

Voor werknemers die de vut-leeftijd naderen, geldt een overgangsregeling.

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

### Deeltijdvut

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van deeltijdvut.

De aanvullende voorwaarden waar de werknemer aan moet voldoen, zijn o.a.:

- De werknemer moet een parttime dienstverband aangaan met de huidige of een andere werkgever;
- De werkgever moet bij SUWAS zijn aangesloten.
- De arbeidsovereenkomst moet voor 50% op jaarbasis zijn aangegaan. Dit wil zeggen dat er gedurende het jaar op drukke momenten meer gewerkt kan worden en op stille momenten minder.
- Bij de aanvraag moet een kopie van deze arbeidsovereenkomst meegestuurd worden.
- De werknemer mag van werkgever veranderen, mits de nieuwe werkgever ook is aangesloten bij SUWAS.
- Aan het eind van het kalenderjaar moet de werknemer een overzicht verstrekken van de werkzaamheden en verdiensten. Het teveel verdiende wordt of teruggevorderd of verrekend met de toekomstige VUT-uitkering.
- De inkomsten uit arbeid en VUT-uitkering mogen samen niet hoger zijn dan 100% van de geïndexeerde berekeningsgrondslag van de SUWAS-uitkering. Dit betekent dat de inkomsten uit arbeid en de VUT- uitkering tezamen maximaal 100% mogen bedragen van het inkomen dat de werknemer heeft voordat hij van de VUT gebruik gaat maken.

## **BIJLAGE XI bij artikel 35 aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers**

De regeling aanvulling WAO-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de CAO inzake enkele sociale fondsen (CAO Sofas). De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 079-3636535.

Van de regeling aanvulling WAO kunnen werknemers gebruik maken voor zover:

- zij de 60-jarige leeftijd hebben bereikt;
- nadat de WAO-uitkering gedurende ten minste 2 jaar is verstrekt;
- de aanvang van deze uitkeringsperiode niet eerder ligt dan op de dag van of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- en de uitkering plaatsvindt naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100.

De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de WAO-uitkering en de (netto) aanvulling samen uitkomen op het niveau van de (netto) uitkering bij vervroegde uittreding, indien de bedoelde werknemer hierop recht zou hebben gehad.

De aanvulling wordt niet uitbetaald, indien de werknemer recht heeft op een verlengde Ziektewet-uitkering, dan wel recht heeft op een aanvulling op de WAO-uitkering van de werkgever over het salaris waarover WAO-premie wordt geheven.

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet blijven hiervoor verzekerd. Suwas-II betaalt het werkgeversdeel in de premie. De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-II voortgezet. Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

Vanaf 1 januari 1998 wordt de leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de regeling aanvulling WAO-uitkering, verhoogd tot 60 jaar en wordt de regeling waarbij werknemers op 57-jarige leeftijd een aanvulling op de WAO-uitkering kunnen ontvangen, afgeschaft. Voor werknemers die de leeftijd van 59 jaar naderen, geldt een overgangsregeling.

### **Aanvulling WW-uitkering**

De regeling aanvulling WW-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de CAO inzake enkele sociale fondsen (CAO Sofas). De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II). Dit geldt ook voor de regeling inzake aanvulling WW-uitkering voor oudere werknemers.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, 079-3636535.

Werknemers kunnen aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering gedurende ten hoogste 8 weken, indien zij:

- werkloos zijn in de zin van de Werkloosheidswet;
- in de kalenderweek onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid alsmede in de periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid in ten minste 26 weken verzekerd zijn geweest op grond van een tegenwoordig of vroeger dienstverband.

De rechthebbende ontvangt vanaf de eerste werkloosheidsdag gedurende de wachtgeldperiode over maximaal 8 weken per jaar een aanvulling op de WW-uitkering van 10% van het dagloon WW.

De aanvulling wordt in beginsel naast de WW-uitkering verstrekt. Indien en zolang geen recht op WW-uitkering kan worden vastgesteld, vindt geen betaling van de aanvulling plaats.

Indien de rechthebbende een 100%-uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of op grond van andere regelingen aanspraak heeft op aanvulling van de WW-uitkering tot 100% van het loon, vindt geen betaling van de aanvulling plaats.

Werknemers die op of na 55-jarige leeftijd zijn ontslagen vanwege bedrijfsbeëindiging faillissement, duurzame bedrijfsinkrimping of omstandigheden die hiermee gelijk zijn te stellen, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering bij of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Ingeval de maximale uitkeringsperiode van de WW eerder eindigt dan op 65-jarige leeftijd, ontvangt de werknemer een uitkering-ineens berekend op basis van de periode die daarna nog rest tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Vanaf 1 januari 1998 wordt de leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de regeling aanvulling WW-uitkering oudere werknemers, verhoogd tot 60 jaar en wordt de regeling waarbij werknemers op 57-jarige leeftijd deze aanvulling kunnen krijgen, afgeschaft. Voor werknemers die de leeftijd van 59 jaar naderen, geldt een overgangsregeling.

## **BIJLAGE XII bij artikel 35. De diverse collectieve fondsen uit de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen agrarische sectoren (CAO-sofas).**

### **A. STIVOS**

1. Er bestaat een Stichting ter ondersteuning van activiteiten op het gebied van de voorlichting, de vorming en de scholing van werknemers in de landbouw, hierna te noemen Stivos. 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. Iedere werkgever in de zin van de CAO is gehouden jaarlijks een financiële bijdrage te verstrekken aan Stivos ten behoeve van:
  - a. werkzaamheden welke verband houden met de voorlichting, vorming en scholing van werknemers;
  - b. uitvoering van collectieve-arbeidsovereenkomstregeling (hierna te noemen CAO-regeling) op het gebied van educatief verlof;
  - c. uitvoering van CAO-regelingen in het kader van voorbereiding op de pensionering;
  - d. verlenen van diensten aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen in algemene zin, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
  - e. het verrichten van studie en onderzoek en het geven van algemene voorlichting in het geheel der hier bedoelde werkzaamheden;
  - f. het stimuleren van activiteiten op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn in de agrarische sector.
3.
  - a. Ten behoeve van het onder lid 2 a tot en met e geformuleerde zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Stivos gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,25% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.
  - b. Ten behoeve van het onder lid 2 f geformuleerde zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Stivos gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,09% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

### **STOSAS**

1. Er bestaat een Stichting tot ontwikkeling en scholing van werknemers in agrarische sectoren, hierna te noemen Stosas. 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. Stosas stelt zich tot doel:
  - a. het bevorderen van deelname door werknemers in agrarische bedrijfstakken aan scholingsactiviteiten ter vergroting van hun vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis;
  - b. het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten in agrarische bedrijfstakken.



3. Werkgevers zijn een financiële bijdrage verschuldigd aan Stosas ten behoeve van:
  - a. het vergoeden aan werknemers van bepaalde uit deelname aan deze scholingsactiviteiten voortvloeiende kosten;
  - b. het geven van voorlichting;
  - c. het stimuleren, coördineren, begeleiden en ondersteunen van de in lid 2 bedoelde scholingsactiviteiten;
  - d. het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten.
4. a. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 a genoemde doel is gelijk aan 0,2%, met ingang van 1 januari 1999 0,1%, en van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003 tijdelijk 0% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.
- b. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 b genoemde doel is gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,1% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO. Voor werkgevers in de provincie Limburg geldt hiernaast een extra heffing van 0,15%.
- c. Ingaande 1 januari 2003 bestaat de mogelijkheid om ook voor andere regio's in Nederland dan de provincie Limburg laatstgenoemde heffing in te voeren. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:
  - paritaire instemming door de desbetreffende regionale organisaties van partijen aan werkgevers- en werknemerskant bij deze CAO,
  - tussentijdse wijziging van dit onderdeel van de CAO voor de glastuinbouw door CAO-partijen.

## **BOAR**

1. Er bestaat een Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden, hierna te noemen BOAR.
2. Deze stichting heeft tot doel:
  - a. technische ondersteuning van activiteiten op het terrein van de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van werkgevers en werknemers in de agrarische sector en aanverwante sectoren;
  - b. het verschaffen van benodigde informatie ten behoeve van algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten.
3. a. Ten behoeve van de onder lid 2a. en b. geformuleerde doelen zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan BOAR ter grootte van 0,02% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.
- b. Ten behoeve van het doen uitvoeren van werkzaamheden van de beroepscommissie functie-indeling en functiewaardering zijn werkgevers tot en met 31 december 2001 een financiële bijdrage verschuldigd aan BOAR ter grootte van 0,01% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO. Dit onderdeel is per 1 januari 2002 vervallen.

## **SUWAS - II**

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-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 werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet, een aanvulling van de verstrekking uit hoofde van de Stichting Overbruggingsfonds, een aanvulling aan ex-werknemers in geval van ziekte en een aanvulling 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 0,4 % en met ingang van 1 januari 2003 0,2% van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

#### **B. Loonsom voor heffingen**

1. De jaarlijkse heffingen genoemd voor Stivos, Stosas, Boar en Suwas-II worden berekend naar het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), waarbij het bepaalde artikel 6 lid 1, sub j, CSV buiten beschouwing blijft en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9 lid 1 CSV.
2. De werknemer wordt geacht over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen in het tijdvak van maximaal 52 weken als bedoeld in artikel 629 BW, een loon te hebben ontvangen gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
3. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 52 weken als bedoeld in artikel 629 BW is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

## Bijlage XIII

### PROTOCOLBEPALINGEN

#### 1. Medezeggenschap

Een kenmerk van de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaardenvorming is dat door sociale partners steeds meer de ruimte wordt gegeven en ook daarom gevraagd wordt door de werkgever en de werknemer om op bedrijfsniveau de arbeidsvoorwaarden nader in te kunnen vullen. Partijen realiseren zich dat ook hun eigen rol zal moeten evolueren. Partijen hebben daarom in deze CAO een basis gelegd om deze ontwikkelingen te ondersteunen en te concretiseren. Zij zijn van mening dat, voor het kunnen slagen hiervan, er sprake moet zijn van een optimale overlegsituatie tussen de werkgever en de werknemer(s). Het instrument van de medezeggenschap in ruime zin zal dan ook breed moeten worden gestimuleerd, bevorderd en begeleid. Partijen zullen in een concreet project op basis van een gezamenlijke en een eigen verantwoordelijkheid dit vormgeven en daarbij menskracht en middelen, zoals bedrijfstakfondsen en andere financieringsbronnen, inzetten. Er zullen in deze CAO-periode daarom ook resultaten moeten worden geboekt op dit gebied. Vanuit het project zal er gerapporteerd worden aan CAO-partijen.

#### 2. Personeelsbeleid

In aansluiting met het voorgaande en in onderlinge samenhang met de medezeggenschap is een adequaat personeels/sociaal beleid op de bedrijven gewenst. Ook op dit onderwerp zullen partijen zich op dezelfde wijze als hiervoor is aangegeven inspanningen verrichten.

#### 3. Kinderopvang

Partijen zullen in deze CAO-periode een onderzoek doen naar de behoefte aan, de financiële en praktische aspecten en gevolgen op zowel macro- als op microniveau van kinderopvang.

#### 4. Cyclische arbeid

Partijen constateren dat de uitvoering van de sociale verzekeringen een strenger regime kent voor cyclische arbeid. Dit regime kan ertoe leiden dat hierdoor de bedrijfsvoering van de werkgever en de uitkeringsrechten van werknemers in het gedrang komt c.q. in gevaar komen. Partijen zullen daarom in deze CAO-periode de gevolgen van dit strengere regime in de sociale verzekeringen voor de glastuinbouw onderzoeken en ook zullen zij zich inspannen om, zo veel mogelijk, de negatieve effecten voor de werkgever en de werknemer daarvan weg te nemen.

#### 5. Handmatige loonbedrijven

Partijen onderkennen het (negatieve) vraagstuk van de handmatige loonbedrijven. Partijen zullen in deze CAO-periode hierover op centraal niveau overleg voeren, waarbij in ieder geval de volgende onderwerpen besproken zullen worden:

- De inspanningen die partijen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid nemen of willen nemen om malafide bedrijven te bestrijden;
- De gemeenschappelijke inspanningen, die op dit vlak verricht kunnen worden;
- De arbeidsvoorwaarden van deze CAO en afgeleide regelingen (bedrijfstakfondsen) en het van toepassing zijn op handmatige loonbedrijven. Dit geldt ook voor uitzendbureaus.
- Partijen zijn het vooralsnog oneens over het van toepassing zijn van deze CAO op handmatige loonbedrijven. Zij zullen in de loop van deze CAO-periode trachten hierover overeenstemming te bereiken.

## 6. Sociale fondsen

Partijen bij de CAO voor de glastuinbouw bezien in 2002 al dan niet tezamen met de overige partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake enkele sociale fondsen voor agrarische sectoren (CAO-sofas) of, op welke wijze en per wanneer er voor de desbetreffende fondsen tot één totaalpremie gekomen kan worden.

## 7. Project internationale collegialiteit

Partijen bij de CAO Glastuinbouw zijn overeengekomen een project op te zetten, dan wel te ondersteunen inzake internationale collegialiteit. Daarbij gaat het om het, met name in financiële zin, ondersteunen van een project dat door lokale organisaties, zoals vakorganisaties, boerenorganisaties of bewonersorganisaties wordt opgezet en uitgevoerd. Zo'n project heeft tot doel groepen mensen zich te laten ontwikkelen en hun materiële omstandigheden te verbeteren. 'CNV CAO & Internationale Collegialiteit' heeft wereldwijd contacten, brengt dergelijke projecten in Nederland onder de aandacht van CAO-partijen, stimuleert afspraken over financiële ondersteuning in CAO's, zorgt voor overdracht van opgebrachte financiële middelen en begeleidt en controleert de uitvoering van de projecten. 'Agriterra' uit Wageningen is eveneens actief in het opzetten, ondersteunen, uitvoeren en financieren van ontwikkelingsprojecten. Partijen spreken af 'Agriterra' en 'CNV CAO & Internationale Collegialiteit' met elkaar in contact te brengen met als doel te komen tot het namens de sector glastuinbouw opzetten en financieren.

## **Protocolbepalingen per 30 juni 2003**

### Pensioenen

- a. Aanpassing pensioenregeling: partijen zullen nader overleg voeren over aanpassing of uitbreiding van het BPL-plus pensioen.
- b. Pensioenpremie: een eventuele stijging van de pensioenpremie in de toekomst zal niet eenzijdig afgewenteld worden op de werkgevers, maar partijen zullen over de verdeling van de lasten nader overleg voeren.

### Evaluatie functie- en loongebouw

Partijen hebben afgesproken om

- het bestaande functiegebouw te evalueren
- en het gehele loongebouw te evalueren.

### Imago van de glastuinbouw als werkgever

Partijen hebben afgesproken om gedurende de verlenging van deze cao afspraken te maken welke moeten leiden tot een verbetering van het imago van de sector Glastuinbouw als werkgever.

#### Uitzendarbeid en inleenkrachten

Partijen hebben afgesproken om te komen tot heldere randvoorwaarden in de cao omtrent het te werk stellen van uitzend- en inleenkrachten.

#### Scholing

Partijen hebben afgesproken om afspraken te maken over het stimuleren van scholing voor bepaalde groepen werknemers met relatief eenvoudige werkzaamheden.

#### Kwaliteit van de arbeid

Partijen hebben afgesproken om te werken aan een betere kwaliteit van de arbeid van werknemers met eenvoudige werkzaamheden. Er zullen mogelijkheden worden onderzocht, welke moeten leiden tot meer vaste arbeid.

## **BIJLAGE XIV Adressen CAO-partijen**

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-N) Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Prinsenvinkenpark 19 2585 HK 's-GRAVENHAGE www.lto.nl	070-3382700	070-3382811
Plantum.NL Postbus 462 2800 AL GOUDA Vossenburchkade 68 2805 PC GOUDA www.plantum.nl	0182-688668	0182-688667
FNV Bondgenoten Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Goeman Borgesiuslaan 77 3515 ET UTRECHT Klantenservice www.fnvbondgenoten.nl	030-2738333 0900-9690	030-2738225
CNV Bedrijvenbond Postbus 327 3990 GC HOUTEN Prins Bernhardlaan 69 3991 DE HOUTEN www.cnv.net	030-6348348	030-6348200

### **Regio-adressen LTO**

GLTO Postbus 126 7400 AC DEVENTER Keulenstraat 12 7418 ET DEVENTER	0570-662862	0570-662800
LLTB Postbus 960 6040 AZ ROERMOND Wilhelminasingel 25 6041 CH ROERMOND	0475-381777	0475-333243
NLTO		

Postbus 186  
9200 AD DRACHTEN  
Lavendelheide 9  
9202 PD DRACHTEN 0512-305000 0512-305001

WLTO  
Postbus 649  
2003 RP HAARLEM  
Fonteinlaan 5  
2012 JG HAARLEM 023-5162200 023-5310139

ZLTO  
Postbus 91  
5000 MA TILBURG  
Spoorlaan 350  
5038 CC TILBURG 013-5836583 013-5435579

**Regio-adressen FNV Bondgenoten**

Via centrale telefoonnummer 0900-9690

**Regio-adressen CNV Bedrijvenbond**

Zonnedauw 30  
9202 PA DRACHTEN 0512-583470 0512-583499

11 Aprilplein 1  
7731 CC OMMEN 0529-454545 0529-452339

Haverweg 57  
6991 BR RHEDEN 026-4955322 026-4954556

Opaallaan 1190  
2132 LN HOOFDORP 023-5684670 023-5684979

Kooikerweg 10  
3069 WP ROTTERDAM 010-4550050 010-4211288

Druivenstraat 3  
4816 KB BREDA 076-5724670 076-5724679

Agricolastraat 75  
6131 JW SITTARD 046-4202870 046-4202879