

Collectieve arbeidsovereenkomst

# Open Teelten

# CAO



voor de periode **1 januari 2009** tot en met **30 juni 2010**

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR DE**

**OPEN TEELTEN**

**1 januari 2009 t/m 30 juni 2010**

© 2009 Actor Bureau voor sectoradvies

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Zoetermeer.  
ISBN 9789079788095

De cao Open Teelten is afgesloten tussen:

Land- en tuinbouworganisatie LTO Nederland te Den Haag, namens de bij haar aangesloten regionale organisaties.

Nederlandse Bond van Boomkwekers NBvB te Bunnik

Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO te Zoetermeer

Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)

Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur KAVB te Hillegom

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Utrecht

# Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Open Teelten, welke een looptijd kent van 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2010.

Deze cao is van toepassing voor de volgende sectoren: akkerbouw, bloembollenteelt, buitenbloemen, boomkwekerij, fruitteelt en vollegrondsgroenteteelt.

Bij deze cao hoort ook een functiehandboek open teelten, dat als een aparte uitgave beschikbaar is.

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

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in het pensioenreglement. Deze bepalingen worden niet via de cao, maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers/werknemers, die onder deze verplichtstelling vallen.

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

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving ([www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl)) en op de site van de Staatscourant. ([www.sconline.nl](http://www.sconline.nl)).

Aan de in deze cao opgenomen protocollaire bepalingen zal gedurende de looptijd van deze cao vorm worden gegeven.

## **Werkgelegenheidscentrum**

Sociale partners hebben besloten, gelet op de gevolgen van de economische crisis voor de sector Open Teelten om een werkgelegenheidscentrum in te stellen. Hiervoor is een protocollaire afspraak in deze cao opgenomen.

## INHOUDSOPGAVE

cao artikelen .....	Bladzijde	
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN..... 7</b>	
Artikel 1	Werkings sfeer..... 7	
Artikel 2	Bepaalde toepassing voor enkele groepen werknemers..... 7	
Artikel 3	Definities..... 7	
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties..... 9	
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever..... 9	
§ 1. Algemeen .....	9	
§ 2. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging .....	9	
§ 3. Sociaal beleid .....	9	
§ 4. Bestrijdingsmiddelen.....	10	
Artikel 6	Verplichtingen werknemer .....	10
Artikel 7	Branche RI&E.....	10
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>HET DIENSTVERBAND..... 11</b>	
Artikel 8	Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	11
Artikel 9	Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	13
Artikel 10	Gelegenheidswerk.....	13
Artikel 10a	Regeling voor de seizoensarbeider .....	13
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN .....</b>	<b>15</b>
Artikel 11	Algemene bepalingen.....	15
Artikel 12	Arbeidstijd per jaar.....	16
Toeslagen en beloningen .....	16	
Artikel 13	Verschoven uren .....	17
Artikel 13a	Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd .....	17
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>FUNCTIEWAARDERING EN BELONING..... 18</b>	
Artikel 14	Functie-indeling en beloning.....	18
Artikel 15	Loon en vergoedingsregeling .....	19
Artikel 16	Toeslagen.....	20
Artikel 17	Brutoloonniveau en fiscale regelingen.....	20
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID..... 21</b>	
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid .....	21
Artikel 19	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht .....	21
Artikel 19a	Verzuimbegeleiding .....	22
Artikel 19b	Uitzonderingen .....	22
Artikel 19c	Verdeling gedifferentieerde WGA premie .....	23

Artikel 20	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever .....	23
Artikel 21	Geneeskundig onderzoek.....	23
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF .....</b>	<b>24</b>
Artikel 22	Vakantie en vakantietoelage.....	24
Artikel 22a	Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband .....	24
Artikel 23	Doorbetaald bijzonder verlof.....	25
Artikel 24	Bijzonder verlof zonder behoud van loon .....	26
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT.....</b>	<b>27</b>
Artikel 25	Uitkering bij overlijden .....	27
Artikel 26	Pensioen .....	27
Artikel 27	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT).....	27
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>OVERIGE BEPALINGEN .....</b>	<b>28</b>
Artikel 28	Uitzendwerk en uitzendkrachten .....	28
Artikel 29	Vakbondsfaciliteiten.....	28
Artikel 30	Sociale fondsen, bijlage X .....	28
Artikel 31	Jubileumuitkering.....	28
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer .....	29
Artikel 32a	Huisvesting.....	29
Artikel 33	Scholing.....	30
Artikel 34	Tussentijdse wijziging.....	30
Artikel 35	Beroep tegen cao-indeling.....	30
Artikel 35a	Uitleg cao-bepalingen.....	30
Artikel 35b	Geschillen over toepassing cao-bepalingen .....	30
Artikel 35c	Geschillen procedure via rechter.....	31
Artikel 35d	Inspanning cao-partijen .....	31
Artikel 36	Dispensatie.....	31
Artikel 37	Tussentijds overleg.....	31
Artikel 38	Bepalingen in strijd met deze cao.....	31
Artikel 39	Beëindiging van de cao .....	31
Bijlage I	Werkingsfeer cao's agrarische sectoren.....	32
Bijlage II	Functieraster, behorende bij artikel 3 en 14 .....	33
Bijlage III	Toelichting bij artikel 14 en loontabellen, behorende bij artikel 14 lid 3 en artikel 15.....	34
Bijlage IVa	Lonen per 1 juli 2008 – nieuw loongebouw Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15 .....	35
Bijlage IVb	Lonen per 1 september 2009 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15.....	36
Bijlage V	Wettelijk Minimumloon.....	37
Bijlage VI	Collectief fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 19..	38
Bijlage VIa	Behorend bij artikel 19, overgangsbepalingen.....	39
Bijlage VII	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 26.....	41
Bijlage VIII	Vervroegde Uittreding behorend bij artikel 27 .....	43
Bijlage IX	Suwas II aanvulling WAO/WIA-uitkering oudere werknemers behorend bij artikel 19.....	44
Bijlage X	behorende bij artikel 30 Fondsen in relatie tot Colland.....	45
Bijlage XI	Loonsom voor Heffingen, behorend bij artikel 3 .....	46

Bijlage XII	Overbruggingsregeling vaste arbeidsovereenkomsten behorend bij artikel 13A .....	47
Bijlage XIII	Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j ...	49
Bijlage XIV	Voorschriften bij ziekteverzuim, behorende bij artikel 18.....	50
Bijlage XV	Wet Verbetering Poortwachter.....	51
Bijlage XVI	Wet Arbeid en Zorg .....	52
Bijlage XVII	Wet op de Medische Keuringen (WMK) .....	55
Bijlage XVIII	Protocolbepalingen.....	56
Bijlage XIX	Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek.....	57
Bijlage XX	Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 35b .....	64
Bijlage XXI	Verdeling gedifferentieerde WGA premie, behorend bij artikel 19c .....	65
Bijlage XXII	Adressen cao-partijen .....	66
Bijlage XXIII	Overige adressen.....	68

### Artikel 1      Werkings sfeer

1. In deze cao wordt onder werkgever verstaan:  
ledere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed. Onder Open Teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of - plastic, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic plaatsvinden.
2. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
3. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze cao, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze cao, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
5. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald geldt dat:
  - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én
  - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt, dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 35 van deze cao.
7. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 28.

---

### Artikel 2      Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. premie SV-loon te boven gaat zijn de hoofdstukken 3 en 4 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale premie SV-loon is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt voor het gehele jaar 2009 € 47.802. Per 1 januari 2010 bedraagt dit € 48.716

---

### Artikel 3      Definities

- a. **werkgever:** de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. **werknemer:**  
hij of zij die een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 3 sub a.
- c. **seizoensarbeider:** een werknemer die op basis van een contract voor bepaalde tijd, met een maximum van 6 maanden, wordt ingezet voor relatief eenvoudige (oogst)werkzaamheden.



- d. **gelegenheidsarbeider:** een werknemer die gedurende maximaal 8 weken aaneengesloten werkzaamheden verricht bij dezelfde werkgever.
- e. **stagiair:** iemand, niet zijnde een werknemer, die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- f. **zaterdaghulp:** de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- g. **dienstrooster/arbeidstijdenregeling:** een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h. **functievolvassen leeftijd:** een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- i. **jeugdige werknemers:** werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- j. **medezeggenschapsorgaan:** de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- k. **BW:** Burgerlijk Wetboek .
- l. **feest- en gedenkdagen:** Nieuwjaarsdag, 2<sup>o</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>o</sup> Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en 5 mei.
- m. **ouders en kinderen:** in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- n. **arbeidsgehandicapte:** persoon met structureel functionele beperkingen.
- o. **maand:** een kalendermaand.
- p. **maandloon:** het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- q. **weekloon:** het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- r. **uurloon:** het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- s. **feitelijk loon:** het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- t. **uur:** een tijdsperiode van 60 minuten.
- u. **bedrijfstijd:** de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
- v. **arbeidstijd:**  
de tijd gedurende welke de werknemer:
  - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
  - b. in beginsel geen arbeid verricht in verband met de viering van een algemeen erkende feestdag of een andere door de Nederlandse overheid aangewezen dag, voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
  - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- w. **functie:** de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
- x. **functiejaar:** het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- y. **loongroep:** de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 14 , Bijlage II.
- z. **bedrijfsleider:** degene die de leiding heeft over een bedrijf / onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- aa. **BTER-loon:** Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage XI.
- ab. 1. uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde, om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- 2. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder 1., in de zin van titel 7.10 BW;
- 3. uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau, die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

---

## **Artikel 4 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties**

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

---

## **Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever**

### **§ 1. Algemeen**

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
3. De werkgever als bedoeld in één van de hieronder genoemde cao's (volgens de laatste verlenging allen geldig tot en met 31 maart 2001) verplicht zich jegens werknemers die bij de totstandkoming van deze cao reeds bij hem in dienst waren tot het volgende. De werkgever zal de individuele rechten die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van bedoelde cao's heeft opgebouwd, onverkort handhaven ingeval in de nieuwe cao geen afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:
  - cao voor de paddenstoelenteelt;
  - cao landbouw;
  - cao tuinbouw;
  - cao boomkwekerij;
  - cao bloembollenbedrijf.

### **§ 2. Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging**

4. a. De werkgever zal een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en / of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.  
b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.  
c. De werkgever zal mogelijke vacatures melden aan het werkgelegenheidscentrum Open Teelten (WGOT)  
d. Bij afspraken tussen sociale partners over opleiding, bijscholing en overplaatsingen van werknemers, wordt het WGOT betrokken.

### **§ 3. Sociaal beleid**

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

waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en / of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

#### **§ 4. Bestrijdingsmiddelen**

De werkgever dient, bij het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen zich te houden aan de betreffende bepalingen opgenomen in hoofdstuk 4 van het Arbobesluit en in het Bestrijdingsmiddelenbesluit. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

---

#### **Artikel 6 Verplichtingen werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels, welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en/of andere, ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer, verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer 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 7 Branche RI&E**

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor alle sectoren binnen de sector Open Teelten. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via [www.stigas.nl](http://www.stigas.nl). De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform Artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden. Tijdens de looptijd van deze cao wordt de arbocatalogus afgerond.

**Artikel 8 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst****1. Aard van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan:

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

**2. Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan een wederzijdse proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, mits die schriftelijk is overeengekomen tussen de werkgever en werknemer. In de arbeidsovereenkomst kan ook een kortere termijn worden overeengekomen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een schriftelijk tussen werkgever en werknemer overeengekomen proeftijd gelden van:

- maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van één jaar of langer;
- maximaal 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 3 tot 12 maanden;
- maximaal 2 weken bij een arbeidsovereenkomst korter dan 3 maanden.

**3. Inhoud arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 7: 655 BW, vastgelegd het aantal arbeidsuren dat per tijdsperiode (dag, week, maand, kwartaal, seizoen of jaar) wordt overeengekomen en hoe de verdeling van de uren over de tijdsperiodes plaatsvindt. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

**4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

a. Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging, behoudens:

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

b. Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van de aangewezen instantie nodig conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub c en d van dit lid en het bepaalde in lid 6 van dit artikel. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

**Opzegtermijnen****c. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

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

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

d. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

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

- op de kalenderdatum, of
- op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
- op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft.

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

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

6. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**

- A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheids- percentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV WERKbedrijf) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
- D. Indien volgens het UWV WERKbedrijf onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van maximaal 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
- E. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
- F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende: indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.

7. **Einde bij pensioen**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.

---

## Artikel 9 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

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

---

## Artikel 10 Gelegenheidswerk

1. In deze cao wordt onder de "gelegenheidsarbeider" verstaan:
  - a. De groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
  - b. De overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
  - c. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en b mag ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staan tot dezelfde werkgever.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub c heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimum(jeugd)loon.
5. Voor de gelegenheidswerker geldt, dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoelage. Hierop worden in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.
6. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als gelegenheidsarbeider, ook als seizoenarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt in afwijking van lid 4 de reguliere beloning conform deze cao in plaats van het wettelijke minimumloon.

---

## Artikel 10a Regeling voor de seizoenarbeider

1. **Loon en arbeidsvoorwaarden**

Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de seizoenarbeider zoals bepaald in artikel 3 sub c, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.
2. **Duur arbeidsovereenkomst**
  - a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, met een maximum 6 maanden per jaar.
  - b. Voor de vaststelling van deze periode van een jaar geldt de eerste dag van het contract als seizoenarbeider als aanvang van een periode van een jaar.
3. **Beloning**

- a. De seizoenarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum (jeugd)loon. Vanaf 1 januari 2010 wordt hierbij het cao jeugdloonpercentage gehanteerd. Zie bijlage V en art. 14.3b.
  - b. Bij verlenging van deze arbeidsovereenkomst, ook ingeval de arbeidsovereenkomst inclusief de verlenging nog steeds binnen de 6 maanden zou blijven, geldt de reguliere beloning met ingang van de verlenging.
  - c. Indien door verlenging van deze arbeidsovereenkomst de periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de gehele periode.
  - d. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoenarbeider, ook als gelegenheidsarbeider in dienst is geweest van deze werkgever, geldt de reguliere beloning voor deze seizoenarbeider in plaats van het wettelijk minimum (jeugd) loon.
  - e. Indien de werknemer in de afgelopen 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van het contract als seizoenarbeider, op enigerlei wijze bij de werkgever werkzaam is geweest, geldt de reguliere beloning voor deze seizoenarbeider in plaats van het wettelijk minimumloon.
  - f. Ingeval een of meer van de omstandigheden genoemd onder b t/m e aan de orde zijn, zijn de leden 4, 5 en 6 niet van toepassing.
4. **Bedrijfstijden**  
In afwijking van de normale bedrijfstijden geldt, voor de seizoenarbeider, conform de Arbeidstijdenwet, een gemiddelde werkweek van 48 uur .
  5. **Functieindeling**  
De functie-indeling genoemd in artikel 14 geldt niet voor seizoenarbeider.
  6. **Verschoven uren**  
In afwijking van artikel 13 sub a geldt voor de seizoenarbeider dat gedurende 16 weken een werkweek kan worden overeengekomen van gemiddeld 48 uur.
  7. **Toeslagen**  
In afwijking van artikel 16 gelden voor de seizoenarbeider vanaf 1 januari 2010 navolgende toeslagen over het bruto loon:
    - de eerste 48 uur per week geen toeslag;
    - de volgende 7 uur (49 uur t/m 55 uur) 25%;
    - de volgende 5 uur (56 t/m 60 uur) 100%.

### Artikel 11 Algemene bepalingen

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

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

8. De werkgever en de werknemer kunnen - binnen de ruimte van de Arbeidstijdenwet overeenkomen - dat er maximaal 50% van de overeengekomen arbeidstijden per dag kan worden afgeweken.
9. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een arbeidstijd van maximaal 42 uur overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
10. In afwijking van lid 2 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een kortere arbeidstijd overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor  $\frac{X}{38}^{ste}$ . 'X' staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidstijden per week.
11. De werkgever en de werknemer kunnen een vierdaagse werkweek overeenkomen op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst.
12. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat, in afwijking van lid 1 van dit artikel, er een andere bedrijfstijd voor de onderneming geldt.
13. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming.
14. Wanneer er in de onderneming minder dan 10 werknemers in dienst zijn én er is geen medezeggenschapsorgaan, dan kan de werkgever een tropenrooster invoeren, mits hij hierover overeenstemming heeft met een meerderheid van zijn werknemers.
15. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeen komen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer geen medezeggenschapsorgaan actief is zal de werkgever een voorstel voor het invoeren van een ploegdienststelsel aan de cao-dispensatie commissie zoals genoemd in artikel 36 voorleggen.
16. Verworven rechten:
  - a. Wanneer er een nieuwe arbeidstijden en arbeidstijdenregeling van kracht wordt of zal worden op grond van dit hoofdstuk (dat zijn de bepalingen over bedrijfstijd en arbeidstijden), dan gelden de



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

---

## **Artikel 12    Arbeidstijd per jaar**

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

### **Toeslagen en beloningen**

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

---

## **Artikel 13    Verschoven uren**

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

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

---

## **Artikel 13a    Overbruggingsregeling arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd**

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

**Artikel 14 Functie-indeling en beloning****1. Algemeen**

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen, zoals vermeld in het Functiehandboek Open Teelten.
- b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Open Teelten en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. In Bijlage II is het referentieraster opgenomen.
- c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage IVa en Bijlage IVb opgenomen.
- d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Open Teelten.

**2. De functie-indeling is niet van toepassing op de volgende categorieën werknemers**

- a. Gelegenheidswerkers genoemd in artikel 10.
- b. Seizoensarbeiders genoemd in artikel 10a.
- c. Werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten welke in aanmerking komen voor plaatsingsbevorderende subsidieregelingen.  
Per project wordt afgesproken wanneer het wettelijk minimumloon of het wettelijke minimumloon plus 10% of 20% zal worden gehanteerd, met dien verstande dat na uiterlijk zes maanden beloning op 10% boven minimumloonniveau zal plaatsvinden.

**3. Leeftijdsschaal**

- a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolvassen 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%

**4. Diensttijd en ervaringsjaren**

- a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievolvassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functie jaren inschaling. Deze inschaling kent een minimum en een maximum.
- b. Een werknemer komt na ieder jaar dat hij aansluitend in dienstbetrekking staat bij dezelfde werkgever in aanmerking voor een periodieke verhoging van tenminste één functiejaar tot het maximum van de schaal in zijn functie, tenzij één of meer omstandigheden zich voordoen, dan wel zich voor hebben gedaan, zoals genoemd in de volgende subleden (c t/m e) van dit lid.
- c. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
- d. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit

laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken.

- e. De werknemer, wiens functie is ingedeeld in klasse F of hoger (zowel in het oude als nieuwe loongebouw), en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.

---

## **Artikel 15    Loon en vergoedingsregeling**

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

### **Lonen**

9. Met ingang van 1 september 2009 vindt een loonsverhoging plaats van 1% over de feitelijke lonen van de salarisschaal van 1 juli 2008 (Bijlage IVa).  
In Bijlage IV is de loonsverhoging genoemd voor de Open Teelten alle sectoren en de wijze, waarop de loonsverhoging is berekend, vermeld.
10. De lonen voor de Open Teelten alle sectoren zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Voor de werknemer die al werkzaam was onder het regime van de direct aan deze cao voorafgaande cao van de Boomkwekerij en in dienst is bij dezelfde werkgever geldt dat, indien de werknemer gebruik wenst te maken van een 38-urige werkweek met een loon dat herberekend is conform het hiervoor gestelde in dit lid, er geen aanspraak meer bestaat op roostervrije dagen. De werknemer die in de voornoemde periode al werkzaam was en nog is bij dezelfde werkgever en die volgens de direct voorafgaande cao blijft werken op basis van een 38-urige werkweek, waarbij het loon niet is herberekend zoals hiervoor in dit lid is bedoeld, behoudt zijn aanspraak op 6 roostervrije dagen per jaar. In het geval in deze situatie sprake is van een 37,5-urige werkweek dan bedraagt het aantal roostervrije dagen 3 per jaar.

---

## **Artikel 16 Toeslagen**

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

---

## **Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

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

### Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

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

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

### Artikel 19 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

- b. tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon;
- c. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. *Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.*  
Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV WERKbedrijf arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar.
8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIIa.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-,WAO of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.  
b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 11 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet uitkering in mindering zijn gebracht.
13. Indien en voor zover de Ziektewet uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.  
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
15. Er bestaat een afzonderlijke SAZAS Ziekteverzuimverzekering. Deze verzekering biedt aan een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. Zie bijlage VI.

---

## Artikel 19a Verzuimbegeleiding

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

---

## Artikel 19b Uitzonderingen

1. Onverlet de bepaling opgenomen in artikel 19 is de werkgever op grond van de Wet Verbetering

Poortwachter verplicht het loon door te betalen na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid tot maximaal 1 jaar en moet daarnaast blijven werken aan re-integratie indien:

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

---

### **Artikel 19c Verdeling gedifferentieerde WGA premie**

Bij de berekening van de gedifferentieerde WGA premie, verminderd met de rentehobbel, wordt uitgegaan van een premieverdeling werkgever - werknemer op basis van 50/50%. Zie ook bijlage XXI

---

### **Artikel 20 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

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

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

---

### **Artikel 21 Geneeskundig onderzoek**

Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:

- vanaf 35 tot en met 44 jaar een maal per drie jaar;
- vanaf 45 tot en met 49 jaar een maal per twee jaar;
- vanaf 50 jaar jaarlijks.

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



**Artikel 22 Vakantie en vakantietoeslag**

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

**Voorbeeld 1:**

Werknemer is 55 jaar en werkt 38 uur per week.

Hij krijgt  $38 \text{ uur} \times 52,2 \text{ weken} \times 0,8\% = 15,86 \text{ uur}$  extra verlof op jaarbasis.

**Voorbeeld 2:**

Werknemer is 58 jaar en werkt 32 uur per week:

Hij krijgt  $32 \text{ uur} \times 52,2 \text{ weken} \times 1,2\% = 20,04 \text{ uur}$  extra verlof op jaarbasis

6. De tijdstippen van vakantie en de duur van de aaneengesloten periode(s) worden tijdig van tevoren in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

**Artikel 22a Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband**

1. Per 1 april 2001 is de bepaling over extra vakantiedagen bij langdurige dienstverbanden komen te vervallen.
2. Met in achtneming van de volgende leden herleeft dit recht voor de werknemer die op 1 april 2001 extra vakantiedagen heeft opgebouwd vanwege langdurig dienstverband op grond van de oude cao<sup>1</sup> die toen op hem/haar van toepassing was en die gold tot 1 april 2001 en zonder onderbreking nog steeds in dienst is bij dezelfde werkgever.  
Het aantal dagen, dat opgebouwd is per 1 april 2001, wordt gefixeerd, dat wil zeggen dat er geen nieuwe rechten kunnen ontstaan en/of worden opgebouwd vanwege de lengte van het dienstverband.

<sup>1</sup> De cao's (tuinbouw, landbouw, boomkwekerij en bloembollenteelt) kennen een verschillende regeling van toekenning van extra dagen. De cao tuinbouw oud artikel 39 lid 3: opbouw bij een dienstverband van 10, 20, 30 jaar (1,2, en 3 dagen); cao boomkwekerij oud artikel 41 lid 5: bij een dienstverband van 10, 25 en 40 jaar (1, 2 en 3 dagen); cao bloembollenteelt oud artikel 37 lid 1: bij een dienstverband van 10,20,25 jaar (1,2, en 3 dagen); cao voor de Landbouw oud artikel 46 lid 4: bij een dienstverband van 10 en 25 jaar (1 en 2 dagen). Verder verdient aandacht dat de cao's in 2001 verlengd zijn geworden tot 1 april 2001, dus om het aantal dagen te kunnen bepalen dient teruggevallen te worden op de cao-teksten van voor die datum.

3. De aanspraken die de werknemer heeft op extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband, door het herleven van het recht, zoals bedoeld in lid 2, gaan in per 1 april 2003 en kennen dus geen terugwerkende kracht.
4. De extra vakantiedagen op grond van dit artikel worden in mindering gebracht op de extra vakantiedagen op grond van het bereiken van een bepaalde leeftijd, zoals genoemd in artikel 22 lid 5, voor zover deze extra vakantie uren de aanspraken op grond van artikel 22 lid 5 niet overschrijden.
5. De leden 2, 3 en 4 van dit artikel blijven buiten toepassing, indien op of voor 1 april 2003 een andere regeling door de werkgever in overleg met de werknemer(s) van toepassing is verklaard in de onderneming.

---

### **Artikel 23 Doorbetaald bijzonder verlof**

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

partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.

4. Calamiteitenverlof.

Verlof met behoud van salaris voor een naar redelijkheid en billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

---

**Artikel 24 Bijzonder verlof zonder behoud van loon**

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

### **Artikel 25 Uitkering bij overlijden**

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

---

### **Artikel 26 Pensioen**

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

---

### **Artikel 27 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

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

**Artikel 28 Uitzendwerk en uitzendkrachten**

1. Van de diensten van uitzendondernemingen zal door de werkgever 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 ontlenen jegens uitzendondernemingen. Bij gebruikmaking van uitzendondernemingen die niet gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor naleving van de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in lid 2, voor de periode waarin voor de inlenende werkgever arbeid wordt verricht.
4. Tot de gecertificeerde uitzendondernemingen worden gerekend de uitzendondernemingen die opgenomen zijn in het register normering arbeid beheerd door de Stichting Normering Arbeid ( www.sna.nl). Het Ria register inleenarbeid agrarisch vormt hier onderdeel van. Tot 1 januari 2008 worden uitzendondernemingen die beschikken over het Ria-keurmerk gelijkgesteld met uitzendondernemingen die gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen.
5. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijn de arbeidsvoorwaarden toepast

---

**Artikel 29 Vakbondsfaciliteiten**

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

---

**Artikel 30 Sociale fondsen, bijlage X**

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao Colland).

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

Zie bijlage X voor nadere informatie over de cao Colland.

---

**Artikel 31 Jubileumuitkering**

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

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

---

## **Artikel 32 Reiskosten woon-werkverkeer**

### **1. Afstandsvergoeding**

- a. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
- b. De in lid a. genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
  - Meer dan 10 km tot en met 15 km :
    - met ingang van 1-1-2008 € 2,63 per gewerkte dag
    - met ingang van 1-1-2009 € 2,67 per gewerkte dag
  - Meer dan 15 km:
    - met ingang van 1-1-2008 € 3,66 per gewerkte dag
    - met ingang van 1-1-2009 € 3,71 per gewerkte dagBovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
- c. Verworven rechten met betrekking tot de afstandsvergoeding worden gerespecteerd. Het betreft een afstandvergoeding behorend bij een afstand van meer dan 5 km tot en met 10 km. Deze is alleen nog van toepassing voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren bij een werkgever overeenkomstig artikel 1 lid1 m.u.v. de bloembollenteelt en bedraagt:
  - met ingang van 1-1-2008 € 2,07 per gewerkte dag
  - met ingang van 1-1-2009 € 2,10 per gewerkte dag
- d. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal km uit lid 1 sub b.
- e. Indien de werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand, doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend.
- f. Met ingang van 1 januari van elk jaar worden in de vorige leden genoemde bedragen aangepast op basis van de stijging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens met als referentiejaar 2006, waarbij het gewogen gemiddelde van de subgroepen: "Aankoop van voertuigen" en "Uitgaven in verband met gebruik voertuigen" van de groep vervoer en communicatie gehanteerd worden.  
De afgeronde afstandvergoedingen opgenomen in de leden b en c van dit artikel worden verhoogd met het berekende percentage. Afronding vindt plaats op twee decimalen achter de komma.

---

## **Artikel 32a Huisvesting**

Voorzover de werkgever huisvesting aanbiedt aan buitenlandse werknemers, die tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, zal hij deze aanbieden tegen reële kosten. Alle voorzieningen betreffende huisvesting waaronder, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie moeten minimaal voldoen aan de wettelijke en gemeentelijke regels.

---

### **Artikel 33 Scholing**

1. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas). De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vergt, maximaal 5 dagdelen cursussen te volgen.
3. De kosten van de dag leerlingwezen ten behoeve van de boomkwekerij worden uit het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid gesubsidieerd.
4. Gevolgde cursussen kunnen in overleg met de werkgever worden gecompenseerd in tijd of geld. Zie ook artikel 11 lid 17

---

### **Artikel 34 Tussentijdse wijziging**

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

---

### **Artikel 35 Beroep tegen cao-indeling**

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

---

### **Artikel 35a Uitleg cao-bepalingen**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers door middel van praktische cao informatie in diverse talen worden geïnformeerd over de rechten en plichten en huisvesting (voorzover van toepassing).
2. Er bestaat een paritair meldpunt die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
3. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao-partijen.
4. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer, of per e-mail: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl).

---

### **Artikel 35b Geschillen over toepassing cao-bepalingen**

1. Er bestaat een paritaire commissie Open Teelten, die op verzoek van werknemers en/of werkgevers bemiddelt in geval van geschillen over de toepassing van de cao.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie Bijlage XX.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of

- werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 35c is bepaald.

---

### **Artikel 35c    Geschillen procedure via rechter**

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

---

### **Artikel 35d    Inspanning cao-partijen**

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

---

### **Artikel 36    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. Aanvragen kunnen worden ingediend bij de Paritaire Commissie Open Teelten, Postbus 28, 2700 AA, Zoetermeer.

---

### **Artikel 37    Tussentijds overleg**

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

---

### **Artikel 38    Bepalingen in strijd met deze cao**

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

---

### **Artikel 39    Beëindiging van de cao**

Deze cao loopt van 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2010 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.



- **OPEN TEELTEN**

Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.

Onder Open Teelten worden verstaan plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic, maar met inbegrip van de boomkwekerij en aanverwante handelsactiviteiten die onder glas of plastic plaatsvinden.

- **GLASTUINBOUW**

Iedere natuurlijke persoon 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 paddenstoelenteelt, 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.

- **PADDENSTOELENTEELT**

Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en / of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddenstoelen en / of de aaneensluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddenstoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost, worden besteed.

- **BLOEMBOLLENGROOTHANDEL**

Iedere natuurlijke persoon 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 werkingsferen geldt het volgende. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan bloembollenhandel worden besteed.

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

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XXII

**Beroepscommissie functiewaardering**

per adres: Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid

Postbus 28

2700 AA ZOETERMEER

Telefoonnummer: 079 – 32 92 030

Faxnummer: 079 – 32 92 031

## **Berekening loonsverhoging**

### **Loonsverhoging**

De loonsverhoging van 1% per 1 september 2009 is als volgt berekend:

- Verhoging van 1% over uurloonbedragen van 1 juli 2008 voor werknemers van 22 tot en met 64 jaar, afgerond op twee decimalen achter de komma;
- De lonen zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek;
- Maandlonen: uurlonen vermenigvuldigd met factor  $38 \times 52,2 : 12$ , en afgerond op twee decimalen achter de komma .

Jeugdlonen afgeleid van weeklonen met 0 functie jaren (=het eerste functiejaar), afronding op vijf cent;

- jeugdloonpercentages:
  - 15 jaar: 40%   16 jaar: 45%   17 jaar: 50%
  - 18 jaar: 60%   19 jaar: 70%   20 jaar: 80%
  - 21 jaar: 90%;



**Bijlage IVb Lonen per 1 september 2009 Open Teelten alle sectoren, behorend bij artikelen 14 en 15**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1-7-2008 een initiële verhoging berekend van 1 %.

<b>Uurlonen</b>							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,70	€ 3,82	€ 3,99	€ 4,19	€ 4,46	€ 4,77	€ 5,16
16 jaar	€ 4,16	€ 4,30	€ 4,49	€ 4,72	€ 5,01	€ 5,37	€ 5,80
17 jaar	€ 4,62	€ 4,78	€ 4,99	€ 5,24	€ 5,57	€ 5,97	€ 6,45
18 jaar	€ 5,54	€ 5,73	€ 5,98	€ 6,29	€ 6,68	€ 7,16	€ 7,73
19 jaar	€ 6,47	€ 6,69	€ 6,98	€ 7,34	€ 7,80	€ 8,35	€ 9,02
20 jaar	€ 7,39	€ 7,64	€ 7,98	€ 8,38	€ 8,91	€ 9,54	€ 10,31
21 jaar	€ 8,32	€ 8,60	€ 8,97	€ 9,43	€ 10,03	€ 10,74	€ 11,60
<b>22 t/m 64 jaar</b>							
<b>0</b>	<b>€ 9,24</b>	<b>€ 9,55</b>	<b>€ 9,97</b>	<b>€ 10,48</b>	<b>€ 11,14</b>	<b>€ 11,93</b>	<b>€ 12,89</b>
1	€ 9,39	€ 9,79	€ 10,29	€ 10,86	€ 11,56	€ 12,43	€ 13,45
2	€ 9,56	€ 10,04	€ 10,61	€ 11,23	€ 12,02	€ 12,92	€ 13,99
3	€ 9,72	€ 10,30	€ 10,93	€ 11,63	€ 12,44	€ 13,41	€ 14,55
4	€ 9,89	€ 10,54	€ 11,22	€ 12,00	€ 12,87	€ 13,90	€ 15,11
5		€ 10,79	€ 11,54	€ 12,37	€ 13,29	€ 14,38	€ 15,67
6			€ 11,86	€ 12,75	€ 13,74	€ 14,89	€ 16,21
7				€ 13,12	€ 14,17	€ 15,36	€ 16,77
8					€ 14,59	€ 15,86	€ 17,33
9						€ 16,35	€ 17,88
10							€ 18,43
<b>Maandlonen</b>							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 611,61	€ 631,45	€ 659,55	€ 692,61	€ 737,24	€ 788,48	€ 852,95
16 jaar	€ 687,65	€ 710,79	€ 742,20	€ 780,22	€ 828,15	€ 887,66	€ 958,74
17 jaar	€ 763,69	€ 790,13	€ 824,85	€ 866,17	€ 920,72	€ 986,84	€ 1.066,19
18 jaar	€ 915,76	€ 947,17	€ 988,49	€ 1.039,74	€ 1.104,20	€ 1.183,55	€ 1.277,77
19 jaar	€ 1.069,49	€ 1.105,86	€ 1.153,79	€ 1.213,30	€ 1.289,34	€ 1.380,26	€ 1.491,01
20 jaar	€ 1.221,57	€ 1.262,89	€ 1.319,09	€ 1.385,21	€ 1.472,82	€ 1.576,96	€ 1.704,24
21 jaar	€ 1.375,30	€ 1.421,58	€ 1.482,74	€ 1.558,78	€ 1.657,96	€ 1.775,32	€ 1.917,48
<b>22 t/m 64 jaar</b>							
<b>0</b>	<b>€ 1.527,37</b>	<b>€ 1.578,62</b>	<b>€ 1.648,04</b>	<b>€ 1.732,34</b>	<b>€ 1.841,44</b>	<b>€ 1.972,03</b>	<b>€ 2.130,72</b>
1	€ 1.552,17	€ 1.618,29	€ 1.700,94	€ 1.795,16	€ 1.910,87	€ 2.054,68	€ 2.223,29
2	€ 1.580,27	€ 1.659,61	€ 1.753,83	€ 1.856,32	€ 1.986,91	€ 2.135,68	€ 2.312,55
3	€ 1.606,72	€ 1.702,59	€ 1.806,73	€ 1.922,44	€ 2.056,33	€ 2.216,67	€ 2.405,12
4	€ 1.634,82	€ 1.742,26	€ 1.854,67	€ 1.983,60	€ 2.127,41	€ 2.297,67	€ 2.497,68
5		€ 1.783,59	€ 1.907,56	€ 2.044,76	€ 2.196,84	€ 2.377,01	€ 2.590,25
6			€ 1.960,46	€ 2.107,58	€ 2.271,22	€ 2.461,32	€ 2.679,51
7				€ 2.168,74	€ 2.342,30	€ 2.539,01	€ 2.772,08
8					€ 2.411,73	€ 2.621,66	€ 2.864,65
9						€ 2.702,66	€ 2.955,56
10							€ 3.046,48

Zie artikel 10 lid 4 en artikel 10a lid 2 van de cao Open Teelten.

1. Het Wettelijk minimumloon en de wettelijke jeugdloon percentages gelden, voor de groepen werknemers genoemd in artikel 10 en artikel 10a. Voor de seizoenarbeiders gelden vanaf 1 januari 2010 de jeugdloonpercentages van de cao Open Teelten. Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen.

Het uurloon is berekend door het weekloon te delen door het aantal uren van 38 in de sector Open Teelten. Afronding heeft plaatsgevonden op twee decimalen achter de komma.

### **Wettelijk minimum Loon**

Ingangsdatum	per uur	per week	per maand
1 januari 2009	€ 8,39	€ 318,75	€ 1.381,20
1 juli 2009	€ 8,49	€ 322,75	€ 1.398,60
1 januari 2010	€ 8,55	€ 324,85	€ 1.407,60

### **Jeugdloonpercentages**

a. Wettelijke jeugdloonpercentages(% van wettelijk minimumloon)  
Gelegenheidswerker/seizoenarbeider\*

Leeftijd	% van het WML
22 jaar	85%
21 jaar	72,5%
20 jaar	61,5%
19 jaar	52,5%
18 jaar	45,5%
17 jaar	39,5%
16 jaar	34,5%
15 jaar	30%

\* seizoenarbeider tot 1 januari 2010

b. Cao jeugdloonpercentages(% van wettelijk minimumloon)t.b.v. seizoenarbeiders vanaf 1 januari 2010.

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

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

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,7% van zijn loon (premieniveau 2009). Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij de volgende extra aanvullingen:

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

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1-1-2009 heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het pluspakket zelf voor te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,9%. Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden na beëindiging door de werkgever dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld.

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

**Overgangsbepaling.**

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

**1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid**

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het eerste jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

**2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**

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

**3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid**

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

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

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



- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 19 lid 7.

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van deze nieuwe regeling. Als u bent geboren voor 1 januari 1966 en u werkte al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met Klant Contact Center.

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

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

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

### **Ouderdomspensioen**

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt niet over uw salaris maar over uw salaris min een bepaald bedrag (in 2009 € 12.006,- en in 2010 € 12.230,- (beide bedragen op jaarbasis)). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2009 op € 47.802,15 en voor 2010 op € 48.715,65. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd.

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

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

### **Partnerpensioen**

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

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

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor

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

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

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

### **Reparatie ANW-gat**

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

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

### **Wezenpensioen**

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, of overlijdt. Recht op wezenpensioen heeft het kind tussen 18 en 27 jaar zolang het kind, vanwege onderwijs of beroepsopleiding, geen ruimte heeft om in het eigen onderhoud te voorzien.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

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

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,05 p/m). Zie ook [www.colland.nl](http://www.colland.nl)

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend.

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

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

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

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

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

Werknemers die nog bijverdiensten hebben, naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. De werknemer mag naast de VUT-uitkering een nieuw dienstverband aangaan. De inkomsten uit deze arbeid en uitkering tezamen mogen niet meer bedragen dan 125% van het loon.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over. Bij een uitkering van 50% geschiedt deze bijdrage pro rata.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

**Aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers**

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW- en WAO/WIA-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao.
2. Deze stichting heeft ten doel, voor oudere werknemers in de agrarische bedrijfstakken, een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling uit hoofde van de WAO/WIA-uitkering aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
3. Ten behoeve van het onder lid 2 geformuleerde doel zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Suwas-II gelijk aan het bedrag ter grootte van 0% (niveau 1 januari 2010) van de in deze bijlage genoemde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.

De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II.

Voor bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl).

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

#### Arbeidsmarktbeleid

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

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

### Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 30,33 en bijlage XI worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon, waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. Het BTER-loon is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven. Tot het loon behoren niet:
  - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
  - b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorg verzekeringswet;
  - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5<sup>o</sup>, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

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

Een eventueel op 1 april bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.

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

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



rechten worden ontleend. Voor bijzonderheden over deze regeling kan contact wordt opgenomen met Klant contact Center telefoon 0900 – 1656565 (€ 0,05 p.m.). Meer informatie is te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl).

## **Bijlage XIII Inzake medezeggenschapsorgaan; definities behorend bij artikel 3, sub j**

---

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

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

Art. 35c lid 1:

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

Art. 35d lid 1:

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

Beide groepen vallen aldus onder het begrip “personeelsvertegenwoordiging”.

## **Bijlage XIV Voorschriften bij ziekteverzuim, behorende bij artikel 18**

---

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

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

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

De werkwijze in het kort:

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

De sanctie voor de werknemer houdt in dat de werkgever de loondoorbetaling kan stopzetten. Daarnaast kan het UWV WERKbedrijf de WAO uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten.

De sanctie voor de werkgever kan leiden tot de verplichting om loondoorbetaling voor de werknemer te verlangen gedurende een jaar.

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

De Wet Arbeid en Zorg (WAZ) is in werking getreden op 1 december 2001. De wet is een bundeling van bestaande regelingen. Het zwangerschapsverlof bestond al vanuit de Ziektewet en het ouderschapsverlof vanuit het Burgerlijk Wetboek. Doel van de wet is het onderbrengen van alle verlofregelingen in één wet. Het idee achter de wet is om het combineren van werk en privé taken mogelijk te maken.

Hieronder volgt een beknopte uitleg van de wettekst per onderdeel. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. De oorspronkelijke wettekst geldt.

### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

### Adoptieverlof

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

### Kraamverlof

1. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer recht op 2 dagen verlof met

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

### **Kortdurend zorgverlof**

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

### **Langdurend zorgverlof**

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

## Ouderschapsverlof

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

## **Bijlage XVII Wet op de Medische Keuringen (WMK)**

---

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

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

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

### **Sollicitatieprocedure**

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

### **Aanstellingskeuringen**

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

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

In het Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen heeft men deze afspraken vast laten leggen.

Het adres voor klachten over aanstellingskeuringen: Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 535, 3500 AM Utrecht, tel. 030 - 2234888.



### 1. **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.

### 2. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Tijdens de looptijd van deze cao worden afspraken gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### 3. **Meerjarenperspectief**

In het verlengde van het cao-overleg maken partijen afspraken met elkaar over een meerjarenperspectief op het gebied van arbeid en arbeidsverhoudingen in de Open Teelten.

### 4. **Werkgelegenheidscentrum Open Teelten**

Om de gevolgen van de economische crisis voor de sector Open Teelten te ondervangen hebben sociale partners besloten een werkgelegenheidscentrum Open Teelten (WGOT) in te richten.

Doelstelling van het WGOT:

Het bemiddelen van medewerkers die hun baan verliezen te bemiddelen naar ander vast werk bij voorkeur in de sector Open Teelten.

Voor de uitvoering van de werkzaamheden zullen samenwerkingsafspraken worden gemaakt met het UWV WERKbedrijf en andere organisaties die nauw betrokken zijn bij de sector en bij de advisering van ondernemers in de Open Teelten. Het WGOT wordt voor de looptijd van de cao ingericht en wordt aangestuurd door een paritaire stuurgroep.

Driemaandelijks kan overleg worden georganiseerd tussen de deelnemende werknemers en de vakbonden. De laatstgenoemden kunnen zich daarbij profileren en fungeren tevens als verzamelaar van eventuele klachten over de dienstverlening aan werknemers. De brancheorganisaties fungeren als verzamelaar van eventuele klachten over de dienstverlening aan werkgevers.

Werkgevers worden geacht boventalligheid onmiddellijk te melden bij het WGOT. Werkgevers worden geacht (toekomstige) vacatures te melden bij het WGOT. Werknemers worden geacht zich onmiddellijk na de aanzegging van het ontslag te melden bij het WGOT.

Analyse van aard en omvang van de arbeidsmarktproblematiek in de Open Teelten is de eerste opdracht vanuit deze stuurgroep. Na een diagnose worden concrete afspraken gemaakt over de te treffen maatregelen. Scholing wordt hierbij gezien als een belangrijk instrument ter bevordering van de arbeidsmobiliteit van werknemers. De benodigde financiële middelen worden hiervoor vrijgemaakt uit de middelen van de SC Open Teelten van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.

### 5. **Levensfasebewust personeelsbeleid en ouderenbeleid 65+**

LTO Nederland wil zich inzetten voor het behoud van werknemers in de Open Teelten.

Het starten met levensfasebewust personeelsbeleid en ouderenbeleid 65+ vormen hierbij belangrijke aandachtspunten.

**Artikel 7:627 BW**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

**Artikel 7:628 BW**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

**Artikel 7: 629 BW**

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht 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 belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;

- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
  5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor de werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
  6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. 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 onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
  8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
  9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
  10. Voor toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
  11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
    - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
    - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
    - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
  12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
  13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

### **Artikel 7:629a BW**

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige, die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van één der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

### **Artikel 7:655 BW**

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
  - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
  - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo

veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onder k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

#### **Artikel 7:668a BW**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### **Artikel 7:670 lid 1 BW**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden

van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

#### **Artikel 7:674 BW**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

#### **Artikel 7:678 BW**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, dienst familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 7:679 BW**

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd, zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 7:685 BW**

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige reden wordt beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolgde de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam van de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de

- wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
  6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
  7. Indien de rechter het verzoekschrift inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
  8. Indien de rechter het verzoekschrift inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
  9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
  10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
  11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

### **Artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945**

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
  - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij;
  - b. tijdens de proeftijd;
  - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
5. Onze Minister kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.
6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
7. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
8. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaald werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.
10. Tegen beslissingen van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.



Samenstelling en bevoegdheid.

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

De behandeling door de commissie.

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

Uitspraak.

13. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en doet uitspraak met in achtneming van deze cao, de tussen partijen gesloten overeenkomst en daarvan deel uitmakende voorwaarden en de regels van het recht.
14. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen.
15. Partijen dienen binnen 2 weken na datum van de uitspraak aan de secretaris schriftelijk te laten weten of zij akkoord gaan met de uitspraak en het bemiddelingsvoorstel.
16. Blijven partijen bij een geschil verdeeld, dan rest aan de meest gereede partij voorlegging van het geschil aan de bevoegde rechter.
17. De leden van de commissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.

**WGA-premie verhalen op de werknemer**

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

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

**Wat moet een werkgever doen**

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

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

---

	<u>Tel. nr.</u>	<u>Fax nr.</u>
<b>Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)</b> Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Bezuidenhoutseweg 225 2594 AL 's-GRAVENHAGE <a href="http://www.lto.nl">www.lto.nl</a>	070-3382700	070-3382710
<b>Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB)</b> Postbus 94 3980 CB BUNNIK Kosterijland 7 3981 AJ BUNNIK <a href="http://www.nbv.nl">www.nbv.nl</a>	030-6572633	030-6572528
<b>Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)</b> Louis Pasteurlaan 6 2719 EE ZOETERMEER Postbus 344 2700 AH ZOETERMEER <a href="http://www.nfofruit.nl">www.nfofruit.nl</a> e-mail: <a href="mailto:info@nfofruit.nl">info@nfofruit.nl</a>	079-3681300	079-3681355
<b>Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)</b> Postbus 170 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 10 2181 GA HILLEGOM <a href="http://www.anthos.org">www.anthos.org</a> e-mail: <a href="mailto:secretariaat@anthos.org">secretariaat@anthos.org</a>	0252-535080	0252-535088
<b>Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB)</b> Postbus 175 2180 AD HILLEGOM Weeresteinstraat 10a 2181 GA HILLEGOM <a href="http://www.kavb.nl">www.kavb.nl</a> e-mail: <a href="mailto:kavb@kavb.nl">kavb@kavb.nl</a>	0252-536950	0252-536951
<b>FNV Bondgenoten</b> Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Klantenservice Bezoekadres: Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT <a href="http://www.fnvbondgenoten.nl">www.fnvbondgenoten.nl</a> e-mail: <a href="mailto:klantenservice@bg.fnv.nl">klantenservice@bg.fnv.nl</a>	0900-9690	

**CNV Land- en tuinbouw**

Postbus 2525  
3500 GM UTRECHT  
Tiberdreef 4  
3561 NL UTRECHT  
Algemeen telefoonnummer  
[www.cnvlandentuinbouw.nl](http://www.cnvlandentuinbouw.nl)  
e-mail: [info@cnv.net](mailto:info@cnv.net)

030-7511007

**Regio-adressen LTO****LTO Noord (hoofdkantoor) tot en met 31-12-2009**

Postbus 126  
7400 AC DEVENTER  
Keulenstraat 12  
7418 ET DEVENTER  
[www.ltonoord.nl/werkgeverslijn](http://www.ltonoord.nl/werkgeverslijn)  
e-mail: [werkgeverslijn@ltonoord.nl](mailto:werkgeverslijn@ltonoord.nl)

088-888 66 88 088-888 66 80

**LTO Noord (hoofdkantoor) miv 1-1-2010**

Postbus 240  
8000 AE ZWOLLE  
Zwartewaterallee 14  
8031 DX ZWOLLE  
[www.ltonoord.nl/werkgeverslijn](http://www.ltonoord.nl/werkgeverslijn)  
e-mail: [werkgeverslijn@ltonoord.nl](mailto:werkgeverslijn@ltonoord.nl)

088-888 66 88 088-888 66 80

**LLTB**

Postbus 960  
6040 AZ ROERMOND  
Wilhelminasingel 25  
6041 CH ROERMOND  
[www.lltb.nl](http://www.lltb.nl)  
e-mail: [info@lltb.nl](mailto:info@lltb.nl)

0475-381777 0475-333243

**ZLTO**

Postbus 91  
5000 MA TILBURG  
Sporlaan 350  
5038 CC TILBURG  
[www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)  
e-mail: [info@zlto.nl](mailto:info@zlto.nl)

013-5836583 013-5435579

0900-2359586

---

**Regio-adressen FNV Bondgenoten**

Via centrale telefoonnummer

0900-9690

---

**Regio-adressen CNV Land- en tuinbouw**

Via algemene telefoonnummer

030 7511007

**Colland Pensioen**

Bezoekadres: Rijnzathe 10, 3454 PV DE MEERN

Postadres:

Postbus 207

3454 ZL DE MEERN

Telefoon: 0900-1656565

[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

**Colland Verzekeren (SAZAS)**

Louis Braillelaan 100, 2719 EK ZOETERMEER

Postbus 747

2700 AS ZOETERMEER

Telefoon: 0900-1656565

Fax: 079-3636814

[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

**Colland Arbeidsmarkt**

Bezoekadres: Rijnzathe 10, 3454 PV De MEERN

Postadres:

Postbus 207

3454 ZL DE MEERN

Telefoon: 0900-1656565

[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

**Colland Bestuursbureau**

P/a Actor Bureau voor sectoradvies

Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER

Boerhaavelaan 30, 2713HX ZOETERMEER

Telefoon: 079-3292030

Fax: 079-3292031

**Beroepscommissie Functie-indeling p/a Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid**

Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER

Telefoon: 079-3292030

Fax: 079-3292031

## Trefwoordenregister

---

<b>A</b>	
Aanstelling,	Artikel 8
Keuringen	Artikel 20 & Bijlage XVII
Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (Sazas)	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VI
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Bijlage IX
Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	Bijlage IX
Adoptie en kort verzuim	Artikel 23 lid 1.d & Bijlage XVI
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXII
Afstandsvergoeding	Artikel 32
Arbeidsduur	Artikel 11 t/m 13 & Artikel 15
Arbeidsgehandicapte	Artikel 3.n & Artikel 5 lid 6
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	Artikel 21
Arbeidsmarktbeleid	Bijlage X
Arbeidsongeschiktheid,	Artikel 6 lid 5 & Artikel 8 lid 6 &
	Artikel 14 lid 4c & Artikel 18 & Bijlage
	XIV & Bijlage VIIa
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 19 & Artikel 20
Verhaalsrecht werkgever op derden	Artikel 19 lid 10
Ziekmelding en controle	Artikel 18 & Bijlage XIV
Arbeidsovereenkomst,	Artikel 8
Beëindiging	Artikel 8 lid 4
Opzegtermijnen	Artikel 8 lid 4.c
Bepaalde tijd	Artikel 9
Overbruggingsregeling	Artikel 13A & Bijlage XII
Proeftijd	Artikel 8 lid 2
Arbeidstijd,	Artikel 11
Definitie	Artikel 3.v
Per jaar	Artikel 12
Verschoven uren	Artikel 13
Arbocatalogus	Artikel 7 lid 4
<b>B</b>	
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 5 paragraaf 2
Bedrijfsleiders	
Loon	Artikel 2 lid 2
Bedrijfstijd	Artikel 3.u & Artikel 10a & Artikel 11
Beëindiging arbeidsovereenkomst	Artikel 8 lid 4
Begravenis en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.a
Beloning,	Artikel 14 & Artikel 15
Toeslagen	Artikel 12 lid 5
Berekening lonen	Bijlage III
Beroepscommissie,	
Tegen functie-indeling	Artikel 14 lid 1f
Tegen cao-indeling	Artikel 35
Bestrijdingsmiddelen	Artikel 5 paragraaf 4
Betalingsverplichting	
bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	Artikel 19
Bevalling echtgenote en bijzonder verlof	Artikel 23.c
Branche RI&E	Artikel 7
Bruto loonniveau	Artikel 17
BTER Loon	Artikel 3.aa & Bijlage XI

<b>C</b>	
CAO	
indeling	Artikel 35
dispensatie	Artikel 36
geschillen	Artikel 35b & Bijlage XX
geschillen procedure via rechter	Artikel 35c
inspanning cao partijen	Artikel 35d
looptijd	Artikel 39
tussentijdse wijziging	Artikel 34
uitleg	Artikel 35a
CNV BedrijvenBond	Bijlage XXII
Colland Arbeidsmarkt	Artikel 30 & Artikel 33 & Bijlage X
Collectief Fonds inzake betaling bij ziekte (SAZAS)	Artikel 18 & Bijlage VI
Controlevoorschriften bij ziekte	Artikel 18 lid 1 & Bijlage XIV
<b>D</b>	
Deeltijd,	Artikel 12 lid d & Artikel 22
Vakantierechten	Artikel 16 & Artikel 22
Definities	Artikel 3
Dienstverband,	Artikel 8
Arbeidsovereenkomst	Artikel 8 lid 1 & lid 2 & lid 3
Bijzondere bepaling	Artikel 9
Einde dienstverband	Artikel 8 lid 4
Omzetting vast naar los	Artikel 9
Opzegging vast dienstverband	Artikel 8 lid 4.c
Opzegtermijn los dienstverband	Artikel 8 lid 4.d
Voortzetting	Artikel 9
Dienstrooster	Artikel 3.g
Discriminatie	Artikel 5 lid 6 & lid 7
Dispensatie	Artikel 11 & Artikel 36
<b>E</b>	
Educatief verlof	Artikel 33
Ervaringsjaren	Artikel 14 lid 5
<b>F</b>	
Feest- en gedenkdagen	Artikel 3.l & Artikel 11 & lid 7
Feitelijk loon	Artikel 3.s
FNV Bondgenoten	Bijlage XXI
Functie (definitie)	Artikel 3.w
Functiejaar	Artikel 3.x
Functie-indeling	Artikel 14
Functiegroepen	Artikel 14 lid 1
Functieraster	Bijlage II
Functievolwassen leeftijd	Artikel 3h
Fusie	Artikel 5 paragraaf 2
<b>G</b>	
Gedraglijn bij overname fusie reorganisatie	Artikel 5 § 2.
Gelegenheidswerk,	Artikel 10
Beloning	Artikel 10 lid 4
Dienstverband	Artikel 10 lid 2

Omschrijving Vakantiegeld Geneeskundig onderzoek	Artikel 10 lid 1 Artikel 10 lid 5 Artikel 21
<b>H</b> Huwelijk en bijzonder verlof Huwelijksjubileum en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.b Artikel 23 lid 1.e
<b>J</b> Jeugdige werknemers (definitie), Lonen Jubileumuitkering	Artikel 3.i Bijlage IV Artikel 31
<b>K</b> Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij - en Bolproducten(Anthos) Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur Kort verzuim met behoud van loon Kort verzuim zonder behoud van loon	Bijlage XXI Bijlage XXI Artikel 23 Artikel 24
<b>L</b> Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland Leeftijdsbewust personeelsbeleid Ouderenbeleid 65+ Lonen, Loontabellen Toelichting loontabellen Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid Loonsom voor heffingen Loonspecificatie Loonsverhoging  Looptijd cao	Bijlage XXII Bijlage XIX protocol 3 Bijlage XVIII protocol 5 Artikel 14 Bijlage IVa & Bijlage IVb Artikel 14 & Artikel 15 & Bijlage III Artikel 19 & Bijlage VI Artikel 13 & Bijlage XI Artikel 15 lid 1 Artikel 14 lid 3 & Artikel 15 lid 9 & Bijlage IVa & Bijlage IVb Artikel 39
<b>M</b> Maandloon (definitie) Medezeggenschap Medische verzorging en bijzonder verlof Meerjarenperspectief Minder valide werknemers, Beloning Minimumloon, wettelijk	Artikel 3.p Artikel 3.j & Bijlage XIII Artikel 23 lid 3 & Bijlage XVI Bijlage XVIII protocol 3 Artikel 19 Bijlage V
<b>N</b> Nederlandse Bond van Boomkwekers Nederlandse Fruittelers Organisatie	Bijlage XXII Bijlage XXII
<b>O</b> Omzetting dienstverband Ondernemingsraad Ondertrouw en kort verzuim Ongewenste intimiteiten Open Teelten Opzegging, Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	Artikel 9 Bijlage XIII Artikel 23 lid1.b Artikel 5 lid 8 Artikel 1 lid 1  Artikel 8 lid 4.d Artikel 8 lid 4.c



Oudere werknemers, Aanvulling WAO-uitkering Aanvulling WW-uitkering Extra vakantiedagen Pensioenregeling Vervroegde uittreding	Bijlage IX Bijlage IX Artikel 22 lid 5 Artikel 26 & Bijlage VII Artikel 27 & Bijlage IX
Ouderschapsverlof	Bijlage XVI
Overbruggingsfonds	Bijlage XIX protocol 2
Overbruggingsregeling	Artikel 13a & Bijlage XII
Overlijden, Familielid en bijzonder verlof Uitkering	Artikel 23 lid 1.a en lid 1g Artikel 25
Overwerk, Beloning	Artikel 15, lid 4 & lid 5 & lid 6 Artikel 12 lid 5, Artikel 15 lid 6 Artikel 16 lid 3
Compensatie in vrije tijd	Artikel 13
<b>P</b>	
Palliatief verlof en kort verzuim	Artikel 23 lid 3
Partijen bij de cao	Bijlage XXII
Pauze	Artikel 11 lid 2
Pensioen,	Artikel 26 & Bijlage VII
Personeelsbeleid	Bijlage XVIII protocol 1
Ploegendienst	Artikel 11 lid 15
Proeftijd	Artikel 8 lid 2
Promotie	Artikel 29 lid 4
Protocolbepalingen	Bijlage XVIII
<b>R</b>	
Referentiefunctieraster	Bijlage II
Re-integratie	Artikel 19b
Reiskostenvergoeding	Artikel 32
Reorganisatie	Artikel 5 lid 4
Roostervrije dagen	Artikel 15 lid 11
<b>S</b>	
SAZAS	Artikel 19 lid 15 & Bijlage VI
Scholing, Gevolgen voor het loon Scholingsfonds	Artikel 33 Bijlage X
Seizoensarbeider	Artikel 3.c & Artikel 10 lid 6 & Artikel 10a
Sociaal beleid	Artikel 5 § 3.
Sollicitatie procedure	Bijlage XVII
Stagiair	Artikel 3e
Suwas-I	Artikel 27 & Bijlage VIII
Suwas-II	Bijlage IX
<b>T</b>	
Toeslagen	Artikel 12 lid 5 t/m 9 & Artikel 16
Tussentijdse wijziging cao	Artikel 34
Tijdvak cao	Artikel 39
<b>U</b>	
Uitkering bij overlijden	Artikel 25

Uitzendbureaus	Artikel 3.ab sub 3. & Artikel 28
Uitzendkracht (definitie)	Artikel 3.ab sub 2.
Uurloon (definitie)	Artikel 3.r
<b>V</b>	
Vakantiedagen,	Artikel 22 lid 2 & lid 5 & Artikel 22a
Extra dagen door diensttijd	Artikel 22a
Extra dagen door leeftijd	Artikel 22 lid 5
Vakantietoeslag werknemers	Artikel 22 lid 4
Vakbond,	Artikel 29
Adressen	Bijlage XXI
Bezoek vergadering	Artikel 24 & Artikel 29 lid 7
Contactpersoon	Artikel 29 lid 2
Faciliteiten	Artikel 29
Lidmaatschap	Artikel 17 lid 2
Vergoedingsregeling	Artikel 15
Verhuizing en bijzonder verlof	Artikel 23 lid 1.h
Verhuizing en reiskostenvergoeding	Artikel 32 lid 1.e
Verschoven uren	Artikel 13
Vervroegde uittreding	Artikel 27 & Bijlage VIII
Verzuimbegeleiding	Artikel 19a
Volwassen werknemers (definitie)	Artikel 3.h
Voorschriften bij ziekteverzuim	Artikel 18 & Bijlage XIV
<b>W</b>	
WAO-/WIA-uitkering, Aanvulling Oudere werknemer	Bijlage IX
Weekloon (definitie)	Artikel 3.q
Werkgelegenheidscentrum	Voorwoord & Artikel 5 lid 4c & Bijlage XVIII protocol 4
Werkgelegenheidsprojecten	Artikel 14 lid 2
Werkgevers,	Artikel 1 lid 1 & Artikel 3.a
Verplichtingen	Artikel 5
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XXII
Werkings sfeer cao,	Artikel 1
Beperkte toepassing	Artikel 2
cao's agrarische sectoren	Bijlage I
Werknemer (definitie)	Artikel 3.b
Verplichtingen	Artikel 6
Wettelijk minimumloon	Bijlage V
Wet Arbeid en Zorg	Bijlage XVI
Wet Verbetering Poortwachter	Bijlage XV
Wetsartikelen Burgerlijk Wetboek	Bijlage XIX
Wetten	
Arbeid en zorg	Bijlage XVI
Burgerlijk Wetboek	Bijlage XIX
Medische keuringen	Bijlage XVII
Verbetering Poortwachter	Bijlage XV
Wettelijk minimumloon	Bijlage XV
WGA premie	Artikel 19c & Bijlage XXI
WW-uitkering, aanvulling	Bijlage IX
Wijzigingen in cao, tussentijds	Artikel 34
<b>Z</b>	
Ziekmelding en controlevoorschriften	Artikel 18 & Bijlage XIV
Ziekte en loon	Artikel 18 t/m Artikel 20





Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
telefoon 0900-9690  
internet [www.frvbondgenoten.nl](http://www.frvbondgenoten.nl)



Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
telefoon (030) 751 10 07  
fax (030) 634 82 00  
e-mail [info@cnv.net](mailto:info@cnv.net)  
internet [www.cnvlandentuinbouw.nl](http://www.cnvlandentuinbouw.nl)



Nederlandse Bond van Boomkwekers  
Postbus 94  
3980 CB BUNNIK  
Telefoon 030-6572633  
Internet: [www.nbv.nl](http://www.nbv.nl)



Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)  
Postbus 344  
2700 AH ZOETERMEER  
Telefoon 079-3681300  
Internet: [www.nfofruit.nl](http://www.nfofruit.nl)



Land- en Tuinbouworganisatie Nederland  
Postbus 29773  
2502 LT 's-GRAVENHAGE  
Telefoon 070-3382700  
Internet: [www.lto.nl](http://www.lto.nl)



Koninklijke HandelsBond voor Boomkwekerij-  
en Bolproducten (Anthos)  
Postbus 170  
2180 AD HILLEGOM  
Telefoon: 0252-535080  
[www.anthos.org](http://www.anthos.org)



Koninklijke Algemeene Vereeniging  
voor Bloembollencultuur (KAVB)  
Postbus 175  
2180 AD HILLEGOM  
Telefoon 0252-536950  
[www.kavb.nl](http://www.kavb.nl)