



Open Teelten 2013/2014 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 juli 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Open Teelten

UAW Nr. 11446

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partijen ter ener zijde: Land- en tuinbouworganisatie LTO Nederland, namens de bij haar aangesloten regionale organisaties, Nederlandse Fruittelers Organisatie NFO, Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) en Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur KAVB;

Partijen ter andere zijde: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

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.
6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 35 van deze cao.
7. a. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten,
b. Handmatige loonbedrijven en of andere derden, niet zijnde uitzendbureaus, die werkzaamheden in de Open Teelten verrichten zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen bepaald is 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: 2013: € 50.853,-.

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 oogstgerelateerde werkzaamheden.
- d. *gelegenhedsarbeider*: 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. *functievollwassen 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^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag (met ingang van 30 april 2013: Koningsdag) 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. *uurloon*: het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- r. *feitelijk loon* het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- s. *uur*: een tijdsperiode van 60 minuten.
- t. *bedrijfstijd*: de tijd dat er binnen -, of ten behoeve van, de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
- u. *arbeidstijd*:
 1. de normale arbeidstijd bedraagt bij een fulltime dienstverband 38 uur per week
 2. 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 (per 1-1-2014: koningsdag) of een andere nationale feestdag;
 - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- v. *functie*: de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
- w. *functiejaar*: het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- x. *loonschaal*: de door de functie-indeling bepaalde functiegroep vermeld in het loongebouw in artikel 14 en Bijlage I.
- y. *bedrijfsleider*: degene die de leiding heeft over een bedrijf/ onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- aa. 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. Met uitzendkrachten worden voor deze cao gelijk gesteld medewerkers van handmatige loonbedrijven of overige derden die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van de cao Open Teelten.;

3. *uitzendonderneming*: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of overige derde, die een werknemer zoals bedoeld onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

ab. *arbocatalogus*: in een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers hoe te voldoen aan voorschriften voor veilig - en gezond werken. Er zijn voor de sector Open Teelten vier arbocatalogi:

- 1) akkerbouw en vollegrondsteelt;
- 2) bloembollenteelt en bloembollenhandel;
- 3) boomteelt en vaste plantenteelt;
- 4) fruitteelt.

ac. *Inlenersbeloning*: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:

- 1) uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- 2) de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- 3) toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
- 4) initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- 5) kostenvergoeding (voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- 6) periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

ad. *Echtgenoot/echtgenote*: Met echtgenoot/echtgenote wordt gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

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. Gedragslijn 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.

§ 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. Gewasbescherming

De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe overeenkomstig de gebruiksvoorschriften. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen.

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 derde(n) 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. Informatie over de branche RIE wordt verstrekt door STIGAS.
3. Als een bedrijf deskundige hulp inkoopt bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
4. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan één- of meer gecertificeerde kerndeskundige(n) bij het betreffende branche pakket. Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd. Op grond van de Arbo omstandighedenwet artikel 14 lid 12 kan deze toetsing vervallen als een werkgever:
 - werknemers ten hoogste 40 uur per week laat werken of;
 - in de regel 25 medewerkers of minder heeft en gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie.

HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND

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 tijdsperioden plaatsvindt. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 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 wordt beëindigd.
- 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

- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - 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:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - 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.
 - De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt de 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 het UWV 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) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
 - D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van maximaal 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
7. **Einde bij pensioen**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt 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. Zie bijlage IV.
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 vakantietoeslag. 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 wettelijk 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 loon. Vanaf 1 januari 2010 wordt hierbij het cao jeugdloonpercentage gehanteerd. Zie bijlage IV en art. 14.3b. Voor de berekening van het uurloon geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week.
 - 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 één – of meer van de omstandigheden genoemd onder b t/m e aan de orde is/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. **Functie-indeling**
De functie-indeling genoemd in artikel 14 geldt niet voor de 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 10b Zaterdaghulp

1. Loon en arbeidsvoorwaarden

Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de zaterdaghulp zoals bepaald in artikel 3 sub f, dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.

2. Beloning

a. De zaterdaghulp ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum loon. Voor de jeugdlonen wordt het cao jeugdloonpercentage gehanteerd. Voor de berekening van het uurloon geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Zie bijlage IV en artikel 14 lid 3b.

3. Toeslagen

De zaterdaghulp maakt geen aanspraak op toeslagen conform artikel 16 zoals in deze cao opgenomen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

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. De reistijd vanuit het bedrijf naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd wordt aangemerkt als arbeidstijd.
4. Met inachtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidsduur 38 uur per week, tenzij uit de volgende leden en artikel 10a iets anders volgt.
5. De arbeidsduur 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.
6. 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.
7. Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de omvang en de indeling van de arbeidsduur 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.
8.
 - a. Op zaterdagmiddag na 12.30 uur, op zondag, Nieuwjaarsdag, Eerste - en Tweede Kerstdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Koninginnedag (per 1-1-2014: Koningsdag) 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 zijn en indien de werknemer daar voor dat geval mee instemt.

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

9. De werkgever en de werknemer kunnen – binnen de ruimte van de Arbeidstijdenwet overeenkomen – dat er maximaal 50% van de overeengekomen arbeidsuren per dag kan worden afgeweken.
10. In afwijking van lid 4 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een arbeidstijd van maximaal 42 uur overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
11. In afwijking van lid 4 kunnen de werkgever en de individuele werknemer een kortere arbeidsduur overeenkomen. Het uurloon wordt dan aangepast en vermenigvuldigd met de factor $\frac{X}{38^{ste}}$. 'X' staat voor het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidsuren per week.
12. De werkgever en de werknemer kunnen een vierdaagse werkweek overeenkomen op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst.



13. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat, in afwijking van lid 1 van dit artikel, er een andere bedrijfstijd voor de onderneming geldt.
14. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming.
15. 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.
16. De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer geen medezeggenschapsorgaan actief is zal de werkgever een voorstel voor het invoeren van een ploegdienststelsysteem aan de cao-dispensatie commissie zoals genoemd in artikel 36 voorleggen.
17. Verworven rechten:
 - a. Wanneer er een nieuwe bedrijfstijden- 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.
18. 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 aange-merkt als meeruren.
6. Wanneer er sprake is van een overschot aan meeruren op jaarbasis worden deze uren als overuren beschouwd.
7. Het feitelijke 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 XI.
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.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

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. Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 10818, Staatscourant 1 augustus 2008, nr 147. In Bijlage I 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 IIIc en Bijlage IIId 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 functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
- b. Het cao-loon voor een werknemer van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het cao-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 functievolwassen 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 9.
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 9.
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. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden opgenomen in deze cao.



Lonen en eenmalige uitkering

8. a) De feitelijke lonen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:
 - per 1 juli 2013: 0,75%
 - per 1 januari 2014: 1%In de loontabellen, opgenomen in bijlage III, zijn bovenstaande loonsverhogingen verwerkt.
9. 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, indiende 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. Als de werkgever er voor kiest de werkkostenregeling toe te passen dan mag dit de fiscale brutering van de vakbondscontributie niet negatief beïnvloeden.
3. Op verzoek van de werkgever kan in het kader van fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon uitgeruild kan worden tegen een onbelaste vergoeding, mits de werknemer hiermee schriftelijk heeft ingestemd. De werknemer wordt gewezen op de gevolgen van deze uitruil. Voor buitenlandse werknemers gelden de voorwaarden opgenomen in bijlage XX.



4. Op verzoek van Nederlandse werknemers kunnen belaste inkomens elementen uitgeruild worden tegen onbelaste vergoedingen voor zover als de geldende fiscale regelgeving dit toelaat.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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 Arbo-dienst en, voor zover van toepassing, uit het bedrijfsreglement op te volgen.
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 Arbodienst op te volgen, onvoldoende meewerkt aan re-integratie of weigert passende arbeid te verrichten.
3. Voor de uitkeringspercentages genoemd in artikel 19 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 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 en derde jaar van arbeidsongeschiktheid:
 - a. bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald;
 - b. tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de

- reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon;
- c. In het geval door het UWV een loonsanctie aan werkgever is opgelegd wegens verwijtbaar handelen zal door de werkgever in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een vergoeding plaatsvinden van 85% van het laatste verdiende loon.
 - d. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.
Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar.
 8. 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.
 9. 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.
 10. 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 7 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 10 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
 11. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewet uitkering in mindering zijn gebracht.
 12. 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.
 13. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Artikel 19a Verzuimbegeleiding

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

Artikel 19c Verdeling gedifferentieerde WGA premie

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA-rentehobbelopslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA-premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer. (Rentehobbelopslag 2013 0,0%).
2. De bevoegdheid als bedoeld in lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaats heeft verzekerd of WGA-eigenrisicodragers is.
Zie ook bijlage XVIII.

Artikel 20 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in artikel 19 bedoelde rechten niet:

- 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;

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.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

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 deeltijds 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 uren.
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 Ziektewet 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 minimumvakantietoeslag.)
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 uren.
5. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben op jaarbasis recht op een aantal extra uren vakantie als percentage van het overeenkomstige artikel 11 lid 4 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.
6. De tijdstippen van vakantie en de duur van de aaneengesloten periode(s) worden tijdig van tevoren in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
7. Als de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking meer of minder vakantiedagen heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de dienstbetrekking duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 22a Onderscheid wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen

1. Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2012, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.

2. Met ingang van 1 januari 2013 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
3. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
4. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerst benut voor opname. Zie bijlage XIX met schema's voor de volgorde.

Artikel 22b Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling

Als de werknemer ziek is, bouwt hij alleen de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 22c 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 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.
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. 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.

HOOFDSTUK 7 OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOENEN EN VUT

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 28 Uitzendwerk en uitzendkrachten

1. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA danwel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
2. De bepalingen in deze cao zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen in lid 1 en 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

Artikel 31 Jubileumuitkering

- 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 1-1-2013 € 3,14 per gewerkte dag
 - Meer dan 15 km:
 - met ingang van 1-1-2013 € 4,36 per gewerkte dag.
- Bovengenoemde 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 lid 1 m.u.v. de bloembollenteelt en bedraagt: met ingang van 1-1-2013 € 2,47 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 de werkelijke kosten, waarbij per week een maximum 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon geldt. Bij de in rekening gebrachte kosten zijn huur, water en energiekosten inbegrepen. Alle voorzieningen betreffende huisvesting waaronder, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie moeten minimaal voldoen aan de wettelijke- en gemeentelijke regels.

Artikel 32b Werkkleding

De werkgever is verplicht om aan de werknemer werkkleding en/of veiligheidsschoeisel kostenloos in bruikleen te geven overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften.

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 Arbeidsmarkt. Het fonds stelt voor de cursusgroep Open Teelten de hoogte van de vergoeding vast. Dit is een percentage van de cursuskosten. Hierbij geldt een jaarlijks vastgesteld maximumbedrag per werknemer. 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. Gevolgde cursussen in de avonduren kunnen in overleg met de werkgever worden gecompenseerd in tijd of geld. Zie ook artikel 11 lid 18.

Artikel 35 Beroep tegen cao-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties, 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, Stationsweg 1, 3445AA Woerden.

Artikel 35a Uitleg over toepassing 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 dat adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
3. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao-partijen.
4. Verzoeken om behandeling, kunnen door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde worden ingediend. Het verzoek dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per e-mail: 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 procedure van de behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie Bijlage XVII.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald in leden 1 tot en met 4 laat onverlet dat 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 35c Naleving cao bepalingen

1. Er bestaat een paritair meldpunt dat de mogelijkheid biedt om situaties van niet naleving van de cao te melden.
2. Het paritair meldpunt is een vertegenwoordiging van cao partijen.
3. Meldingen kunnen schriftelijk worden ingediend bij het paritaire meldpunt, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Artikel 36 Ontheffing van cao bepalingen

1. Van één of meer bepalingen van deze cao kan de paritaire commissie Open Teelten aan de werkgever ontheffing verlenen wanneer er naar haar oordeel daar bijzondere redenen voor zijn.
2. Het verzoek van de werkgever tot ontheffing wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend bij de paritaire commissie Open Teelten (per adres: Actor Bureau voor sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl) en gaat vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.

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.



BIJLAGE I FUNCTIERASTER, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 3 EN 14

Referentiefunctieraster voor de deelsectoren binnen de Agrarische sector Open Teelten

Functie- groep	Ondersteuning	Tuinbouw		Boomkwekerij	Landbouw (Akkerbouw)	Bloembollen- teelt
		Vollegrond	Fruitteelt			
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 fruitteelt(02.3.02) Assistent fruitteelt medewerker (02.3.03) Inpakker/ sorteerder (02.3.04)	Voorsorteerder (03.01) Inpakker (03.02) Planter (03.03) Teelt/ oogstmedewer- ker (03.04) Steksteker/ oppotter (03.05) Inpakker/ sorteerder (03.06)	Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02)	Teelt-/ Oogstmedewer- ker (06.00)
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewe- rker (02.2.04)		Productiemedewe- rker (03.07) Assistent medewerker boomkwekerij (03.08)	Assistent agrarisch medewerker (04.05)	Productiemedewe- rker A (06.01)
D	Vorkheftruck- chauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker (02.2.05)	Fruitteelt medewerker (02.3.05)	Loodsmedewerker (03.09)	Agarisch med. (04.07)	Productiemedewe- rker B (06.02) Assistent medewerker (06.03)
E	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)			Medewerker boomkwekerij (03.10)		Medewerker (06.04)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.2.06)	Allround fruitteelt medewerker (02.3.06)	Allround medewerker boomkwekerij (03.11)	Allround agrarisch medewerker (04.12)	Allround medewerker (06.05)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmon- teur (01.14)	Meewerkend voorman (02.2.07)		Meewerkend voorman (03.12)		
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)			Teeltchef (03.14)		

Beroepscommissie functiewaardering

per adres: Actor Bureau voor sectoradvies Stationsweg 1
3445 AA WOERDEN
Telefoonnummer: 088-32 92 030
Faxnummer: 088-32 92 031

BIJLAGE IIIC LONEN PER 1 JULI 2013 OPEN TEELTEN ALLE SECTOREN, BEHOREND BIJ ARTIKEL 14 EN 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-3-2013 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Uurlonen							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,83	€ 3,97	€ 4,14	€ 4,35	€ 4,62	€ 4,95	€ 5,35
16 jaar	€ 4,31	€ 4,46	€ 4,66	€ 4,90	€ 5,20	€ 5,57	€ 6,02
17 jaar	€ 4,79	€ 4,96	€ 5,18	€ 5,44	€ 5,78	€ 6,19	€ 6,69
18 jaar	€ 5,75	€ 5,95	€ 6,21	€ 6,53	€ 6,94	€ 7,43	€ 8,03
19 jaar	€ 6,71	€ 6,94	€ 7,25	€ 7,62	€ 8,09	€ 8,67	€ 9,37
20 jaar	€ 7,66	€ 7,94	€ 8,28	€ 8,70	€ 9,25	€ 9,90	€ 10,70
21 jaar	€ 8,62	€ 8,93	€ 9,32	€ 9,79	€ 10,40	€ 11,14	€ 12,04
22 t/m 64 jaar							
0	€ 9,58	€ 9,92	€ 10,35	€ 10,88	€ 11,56	€ 12,38	€ 13,38
1	€ 9,74	€ 10,17	€ 10,67	€ 11,27	€ 12,01	€ 12,91	€ 13,96
2	€ 9,93	€ 10,42	€ 11,02	€ 11,65	€ 12,47	€ 13,41	€ 14,52
3	€ 10,10	€ 10,69	€ 11,34	€ 12,08	€ 12,92	€ 13,92	€ 15,11
4	€ 10,27	€ 10,95	€ 11,64	€ 12,45	€ 13,36	€ 14,43	€ 15,68
5		€ 11,20	€ 11,99	€ 12,84	€ 13,79	€ 14,93	€ 16,27
6			€ 12,31	€ 13,24	€ 14,27	€ 15,46	€ 16,83
7				€ 13,61	€ 14,70	€ 15,95	€ 17,41
8					€ 15,15	€ 16,46	€ 17,99
9						€ 16,98	€ 18,56
10							€ 19,13
Maandlonen							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 633,43	€ 655,91	€ 684,34	€ 719,38	€ 764,35	€ 818,56	€ 884,68
16 jaar	€ 712,61	€ 737,90	€ 769,89	€ 809,31	€ 859,89	€ 920,88	€ 995,27
17 jaar	€ 791,79	€ 819,89	€ 855,43	€ 899,23	€ 955,44	€ 1.023,21	€ 1.105,86
18 jaar	€ 950,14	€ 983,87	€ 1.026,52	€ 1.079,08	€ 1.146,52	€ 1.227,85	€ 1.327,03
19 jaar	€ 1.108,50	€ 1.147,85	€ 1.197,60	€ 1.258,92	€ 1.337,61	€ 1.432,49	€ 1.548,20
20 jaar	€ 1.266,86	€ 1.311,82	€ 1.368,69	€ 1.438,77	€ 1.528,70	€ 1.637,13	€ 1.769,37
21 jaar	€ 1.425,21	€ 1.475,80	€ 1.539,77	€ 1.618,61	€ 1.719,78	€ 1.841,77	€ 1.990,54
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.583,57	€ 1.639,78	€ 1.710,86	€ 1.798,46	€ 1.910,87	€ 2.046,41	€ 2.211,71
1	€ 1.610,02	€ 1.681,10	€ 1.763,75	€ 1.862,93	€ 1.985,25	€ 2.134,02	€ 2.307,59
2	€ 1.641,43	€ 1.722,43	€ 1.821,61	€ 1.925,75	€ 2.061,29	€ 2.216,67	€ 2.400,16
3	€ 1.669,53	€ 1.767,06	€ 1.874,50	€ 1.996,82	€ 2.135,68	€ 2.300,98	€ 2.497,68
4	€ 1.697,63	€ 1.810,04	€ 1.924,09	€ 2.057,99	€ 2.208,41	€ 2.385,28	€ 2.591,90
5		€ 1.851,36	€ 1.981,95	€ 2.122,45	€ 2.279,49	€ 2.467,93	€ 2.689,43
6			€ 2.034,84	€ 2.188,57	€ 2.358,83	€ 2.555,54	€ 2.782,00
7				€ 2.249,73	€ 2.429,91	€ 2.636,54	€ 2.877,87
8					€ 2.504,30	€ 2.720,84	€ 2.973,75
9						€ 2.806,79	€ 3.067,97
10							€ 3.162,19



BIJLAGE IIID LONEN PER 1 JANUARI 2014 OPEN TEELTEN ALLE SECTOREN, BEHOREND BIJARTIKEL 14 EN 15

Bij de berekening is over de loontabellen per 1-7-2013 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,87	€ 4,01	€ 4,18	€ 4,40	€ 4,67	€ 5,00	€ 5,40
16 jaar	€ 4,36	€ 4,51	€ 4,70	€ 4,95	€ 5,26	€ 5,63	€ 6,08
17 jaar	€ 4,84	€ 5,01	€ 5,23	€ 5,50	€ 5,84	€ 6,25	€ 6,76
18 jaar	€ 5,81	€ 6,01	€ 6,27	€ 6,59	€ 7,01	€ 7,50	€ 8,11
19 jaar	€ 6,78	€ 7,01	€ 7,32	€ 7,69	€ 8,18	€ 8,75	€ 9,46
20 jaar	€ 7,74	€ 8,02	€ 8,36	€ 8,79	€ 9,34	€ 10,00	€ 10,81
21 jaar	€ 8,71	€ 9,02	€ 9,41	€ 9,89	€ 10,51	€ 11,25	€ 12,16
22 t/m 64 jaar							
0	€ 9,68	€ 10,02	€ 10,45	€ 10,99	€ 11,68	€ 12,50	€ 13,51
1	€ 9,84	€ 10,27	€ 10,78	€ 11,38	€ 12,13	€ 13,04	€ 14,10
2	€ 10,03	€ 10,52	€ 11,13	€ 11,77	€ 12,59	€ 13,54	€ 14,67
3	€ 10,20	€ 10,80	€ 11,45	€ 12,20	€ 13,05	€ 14,06	€ 15,26
4	€ 10,37	€ 11,06	€ 11,76	€ 12,57	€ 13,49	€ 14,57	€ 15,84
5		€ 11,31	€ 12,11	€ 12,97	€ 13,93	€ 15,08	€ 16,43
6			€ 12,43	€ 13,37	€ 14,41	€ 15,61	€ 17,00
7				€ 13,75	€ 14,85	€ 16,11	€ 17,58
8					€ 15,30	€ 16,62	€ 18,17
9						€ 17,15	€ 18,75
10							€ 19,32
Maandlonen							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 640,04	€ 662,52	€ 690,96	€ 726,66	€ 772,28	€ 826,50	€ 893,28
16 jaar	€ 720,05	€ 745,34	€ 777,33	€ 817,49	€ 868,82	€ 929,81	€ 1.004,94
17 jaar	€ 800,05	€ 828,16	€ 863,70	€ 908,33	€ 965,35	€ 1.033,13	€ 1.116,60
18 jaar	€ 960,06	€ 993,79	€ 1.036,43	€ 1.089,99	€ 1.158,42	€ 1.239,75	€ 1.339,92
19 jaar	€ 1.120,07	€ 1.159,42	€ 1.209,17	€ 1.271,66	€ 1.351,49	€ 1.446,38	€ 1.563,24
20 jaar	€ 1.280,08	€ 1.325,05	€ 1.381,91	€ 1.453,32	€ 1.544,56	€ 1.653,00	€ 1.786,56
21 jaar	€ 1.440,09	€ 1.490,68	€ 1.554,65	€ 1.634,99	€ 1.737,63	€ 1.859,63	€ 2.009,88
22 t/m 64 jaar							
0	€ 1.600,10	€ 1.656,31	€ 1.727,39	€ 1.816,65	€ 1.930,70	€ 2.066,25	€ 2.233,20
1	€ 1.626,55	€ 1.697,63	€ 1.781,93	€ 1.881,11	€ 2.005,09	€ 2.155,51	€ 2.330,73
2	€ 1.657,96	€ 1.738,96	€ 1.839,79	€ 1.945,58	€ 2.081,13	€ 2.238,16	€ 2.424,95
3	€ 1.686,06	€ 1.785,24	€ 1.892,69	€ 2.016,66	€ 2.157,17	€ 2.324,12	€ 2.522,48
4	€ 1.714,16	€ 1.828,22	€ 1.943,93	€ 2.077,82	€ 2.229,90	€ 2.408,42	€ 2.618,35
5		€ 1.869,54	€ 2.001,78	€ 2.143,94	€ 2.302,63	€ 2.492,72	€ 2.715,88
6			€ 2.054,68	€ 2.210,06	€ 2.381,97	€ 2.580,33	€ 2.810,10
7				€ 2.272,88	€ 2.454,71	€ 2.662,98	€ 2.905,97
8					€ 2.529,09	€ 2.747,29	€ 3.003,50
9						€ 2.834,90	€ 3.099,38
10							€ 3.193,60

BIJLAGE IV WETTELIJK MINIMUMLOON

Zie artikel 10 lid 4 en artikel 10a lid 3 van de cao Open Teelten.

Het Wettelijk Minimumloon geldt voor de groepen werknemers genoemd in artikel 10 (gelegenheidswerker) en artikel 10a (Seizoensarbeider).

Het uurloon is berekend door het wettelijk minimum weekloon te delen door het aantal arbeidsuren



van 38 in de sector Open Teelten. Afronding heeft plaatsgevonden op twee decimalen achter de komma.

Jeugdloonpercentages

- Voor gelegenheidswerkers geldt het wettelijk minimumloonpercentage, artikel 10
- Voor seizoenarbeiders en zaterdaghulpjes geldt het cao jeugdloonpercentage, artikel 10a

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%

BIJLAGE XI OVERBRUGGINGSREGELING VASTE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN BEHOOREND BIJ ARTIKEL 13A

- 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 te voren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
- 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.
- 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 verval.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

BIJLAGE XVII GESCHILLEN OVER TOEPASSING CAO-BEPALINGEN, BEHOREND BIJ ARTIKEL 35B

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, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt worden 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.
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.

BIJLAGE XVIII VERDELING GEDIFFERENTIEERDE WGA PREMIE, BEHOREND BIJ ARTIKEL 19C

Inhouding

De inhouding vindt plaats op het netto loon van de werknemer, het verhaalde bedrag is niet aftrekbaar van het brutoloon.

Het bedrag dat verhaald kan worden op een werknemer is ten hoogste de helft van de voor die werknemer verschuldigde premie.

Wat moet een werkgever doen

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



Vanaf 2013 kan de werkgever maximaal 0,27% van de rekenpremie bij de werknemer in rekening brengen.

Indien een werkgever eigenrisicodragers WGA is geworden, wordt geen gedifferentieerde WGA-premie afgedragen. Wel moet de werkgever de basispremie WAO/WIA blijven betalen. In de uitvoeringsregeling (regeling op basis van de Wet financiering sociale verzekeringen) is bepaald dat eigenrisicodragers, die een private verzekering hebben afgesloten, ook maximaal de helft van de private premie kunnen verhalen. Hierbij geldt wel dat als de private premie meer dan het WGA risico dekt, dat alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA risico verhaald kan worden.

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.

BIJLAGE XIX SCHEMA'S OPNAME VAKANTIEDAGEN BIJ ARTIKEL 22A

Veranderde wetgeving

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 Burgerlijk Wetboek) veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar volgend op het jaar waarin ze werden opgebouwd. De overheid wil met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemer het opnemen van vakantiedagen stimuleren.

Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze werden opgebouwd van kracht. Deze verjaringstermijn blijft in deze cao ook bestaan voor de dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2013.

Verder is in de nieuwe vakantiewet geregeld dat in geval van ziekte over de gehele ziekteperiode alleen de wettelijke vakantiedagen worden opgebouwd.

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Voor vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2013 moet onderscheid gemaakt worden naar wettelijke dagen en bovenwettelijke dagen.

- b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2013 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
- c. Bovenwettelijke dagen in de cao Open Teelten zijn de volgende:
 - de dagen in artikel 22 lid 2 die de 20 dagen te boven gaan;
 - de dagen in artikel 22 lid 5 en artikel 22c. Dat zijn respectievelijk de extra dagen voor 50-plussers en de extra dagen bij een langdurig dienstverband.

In 2013 geldt het volgende opname schema:

- 1) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
- 2) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
- 3) de dagen die per 1 juli 2014 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2013
- 4) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
- 5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
- 6) bovenwettelijke dagen van 2012;
- 7) bovenwettelijke dagen van het lopende jaar.

Overzicht vervaldata en verjaringsdata

In het hierna volgende overzicht staan de verval- en verjaringstijdstippen vermeld bij de diverse dagen en jaren:

opbouw	vervaldatum	verjaringsdatum
1) vakantiedagen 2008		31-12-2013



BIJLAGE XX AANVULLENDE BEPALING LONEN BUITENLANDSE WERKNEMERS BEHOREND BIJ ARTIKEL 17 LID 3

De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

- a. Bij uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
- b. Uitrui van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
- c. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient vermeld te worden op de loonstrook.
- d. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
- e. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
- f. De uitruil van loonbestanddelen heeft geen invloed op de grondslag van deze loonbestanddelen. Bij uitruil wordt eerst de totale som van de loonbestanddelen vastgesteld die werknemer rechs toekomt. Vervolgens wordt vastgesteld welk deel daarvan kan worden uitgeruild.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2014.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2014 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 2 juli 2013

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze:

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

M.H.M. van der Goes.