



**Open Teelten 2017**  
**Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
18 januari 2017 tot wijziging van het besluit tot algemeen  
verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve  
arbeidsovereenkomst Open Teelten**

*UAW Nr. 11830*

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partijen ter ener zijde: Land- en Tuinbouw Organisatie Noord (LTO Noord), Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO), Limburgse Land- en Tuinbouw Bond, Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO), Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) en Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB);

Partijen ter andere zijde: FNV 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

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Open Teelten<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Na artikel 8 wordt een nieuw artikel 9 ingevoegd dat komt te luiden:

**'Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd**

**A. Ketenbepaling bij een contractduur tot en met 9 maanden**

1. In afwijking van art. 7: 668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 1lid 13 BW geldt voor de in lid 3 van artikel 9-A te noemen functies een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
2. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1 van artikel 9-A.

<sup>1</sup> Stcrt. 29 november 2016, nr. 49251.



3. De ketenbepaling uit artikel 9-A lid 1 is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende (referentie) functies uit het functiehandboek:
  - Assistent medewerker I
  - Assistent medewerker II
  - Medewerker I
  - Medewerker II
  - Medewerker huishoudelijke dienst

#### **B. Ketenbepaling bij een contractduur van 9 maanden en meer**

1. Met toepassing van art. 7:668a lid 5 BW geldt dat voor de in lid 3 van artikel 9-B genoemde functies binnen een periode van 36 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ieder met een duur van 9 maanden of langer kunnen worden aangegaan. Dit geldt alleen voor zover de functie in het bedrijf van de werkgever een seizoensmatig karakter heeft als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en waarvoor geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering ertoe leidt dat het voor de werkgever op zijn bedrijf niet mogelijk is om de werknemer een jaar rond arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1 van artikel 9-B.
3. De ketenbepaling uit artikel 9-B lid 1 is van toepassing op de bedrijfsfuncties gebaseerd op de (referentie) functies uit het functiehandboek.

#### **Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

4. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

Op verzoek van werknemer overleggen werkgever en werknemer gedurende de derde arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 9-B lid 1 over het voortzetten van het dienstverband na afloop van de derde arbeidsovereenkomst. In geval van voortzetting van het dienstverband zal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van ten minste gelijke omvang in arbeidsuren met spreiding van de loonbetaling over 12 maanden.

De werkgever bevestigt uiterlijk 1 maand vóór afloop van de derde arbeidsovereenkomst of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden.

De werkgever komt aan het verzoek van werknemer tot voortzetting van het dienstverband tegemoet, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten.

De verplichting voor de werkgever als bedoeld in artikel 9-B lid 4 geldt uitsluitend indien de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werkgever de lage wachtgeldpremie kan toepassen en de werknemer ook in aanmerking komt voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

#### **C. Toepassing**

1. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in de artikelen 9-A en 9-B kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.

Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL-werknemer buiten toepassing.'

Na artikel 16 wordt een nieuw artikel 16a ingevoegd dat komt te luiden:

#### **'Artikel 16a Onwerkbaar weer**

Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is, ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.

Er geldt een afwijkende regeling voor vaste dienstverbanden met overbrugging. Deze regeling staat in artikel 16.'



Artikel 17 komt te luiden:

### 'Artikel 17 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. 11818, Staatscourant 29 november 2016, nr. 49251. 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 III en bijlage IV 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. Piekarbeiders genoemd in Artikel 10 met een rechtstreeks dienstverband met de werkgever genoemd in deze cao.
- b. Seizoenarbeiders genoemd in Artikel 11 met een rechtstreeks dienstverband met de werkgever genoemd in deze cao.
- 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 6 maanden wordt beloond (zie bijlage V) op 10% boven minimumloonniveau.
- d. Werknemers met een arbeidsbeperking.  
Werknemers die behoren tot de doelgroep van de participatiewet, te weten werknemers met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, is een aparte loonschaal ingevoerd. Zie bijlage V.
- e. Leeftijdsschaal  
De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievulwassen 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.
- f. 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:
  - i. 15 jaar 40%
  - ii. 16 jaar 45%
  - iii. 17 jaar 50%
  - iv. 18 jaar 60%
  - v. 19 jaar 70%
  - vi. 20 jaar 80%
  - vii. 21 jaar 90%

#### 3. Diensttijd en ervaringsjaren

- a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functie jareninschaling. 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 ten minste 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 navolgende leden: c, d en e.
- c. Indien de werknemer langer dan 6 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 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
4. In afwijking van lid 1 onder c. kan de werknemer die bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functie is vereist, onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een startschaal B op basis van 100% wettelijk minimumloon:
- a. De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep B;
  - b. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen;
  - c. De werknemer krijgt een dienstverband van minimaal 2 jaar, dit met inachtneming van de proeftijd;
  - d. De omvang van het dienstverband is minimaal 80%;
  - e. De werknemer wordt in jaar 1 in de startschaal en naar rato van het dienstverband overeenkomend met 100% wettelijk minimumloon bij een 38-urige werkweek ingedeeld.
  - f. Na jaar 1 zal de werknemer worden ingedeeld in trede B0;
  - g. Na jaar 2 zal werknemer, bij goed functioneren, doorstromen in het reguliere loongebouw. Het dienstverband zoals bedoeld in lid 4 kan tussentijds worden opgezegd met toestemming van het UWV of ontbonden worden door de kantonrechter.'

Dictum II

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

's-Gravenhage, 18 januari 2017

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