



## Open Teelten 2023/2024 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 mei 2023 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Open Teelten

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies B.V. namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland), Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO), Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) en Koninklijke Algemeene Vereniging voor Bloembollencultuur (KAVB);

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

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, IV en V is bepaald:

#### HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

##### Artikel 1 Werkingsfeer

1. In deze cao wordt onder werkgever verstaan:
  - a. Degene die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan een open teelt worden besteed.  
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.  
Onder open teelten wordt verstaan:
    - Plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic. Hieronder valt ook de teelt en vermeerdering die onder glas plaatsvindt in de boomkwekerij;
    - Alle (groot-)handelsactiviteiten in de boomkwekerij. Hieronder wordt verstaan de handel in houtige gewassen en vaste planten.
  - b. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
    - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten uit open teelten en;
    - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totale aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.

Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere cao van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
  - c. Degene die in opdracht van of ten behoeve van de onder a en/of b genoemde onderneming werkzaamheden verricht van het sorteren, verpakken, bewerken, laden en lossen van de producten van deze onderneming.
  - d. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen in de zin van artikel 2:24b BW, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan open teelten.
  - e. De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan tenminste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een



of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit open teelten.

- f. Van 'in hoofdzaak' is sprake indien het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen de onderneming uitmaakt. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan Open Teelten worden besteed.
2. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
4. **Uitgesloten:**
    - 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 36.

## 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 Hoofdstuk 3 en Hoofdstuk 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 Lid 1 en Lid 2 bedoelde maximum premie-inkomsgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt voor het gehele jaar:  
2023: € 66.956.

## Artikel 3 Definities

1. *Werkgever*: De natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in Artikel 1.
2. *Werknemer*: De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Artikel 7:610 BW in dienst is van werkgever.
3. *Seizoenarbeider*: Een werknemer die op basis van een rechtstreeks dienstverband met de betrokken werkgever voor bepaalde tijd, met een maximum van 6 maanden, wordt ingezet voor relatief eenvoudige oogst gerelateerde werkzaamheden.
4. *Piekarbeider*:
  1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en
    - genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
    - gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
    - door de werkgever uiterlijk op de vijfde werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
  2. Niet onder de definitie van piekarbeider van Lid 1 valt:
    - a) een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
    - b) een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
  3. Een werknemer kan maar één keer per kalenderjaar een dienstverband piekarbeid aangaan.
5. *Stagiair*: Iemand, niet zijnde een werknemer, die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
6. *Zaterdaghulp*: De werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
7. *Dienstrooster/arbeidstijdenregeling*: Een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
8. *Functievolwassen leeftijd*: Een leeftijd van 21 jaar of ouder.
9. *Jeugdige werknemers*: Werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
10. *Medezeggenschapsorgaan*: De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.



11. *BW*: Burgerlijk Wetboek.
12. *Feest- en gedenkdagen*: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en 5 mei indien deze dag conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een lustrumjaar valt.
13. *Ouders en kinderen*: in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
14. *Arbeidsgehandicapte*: Persoon met structureel functionele beperkingen.
15. *Maand*: Een kalendermaand.
16. *Maandloon*: Het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
17. *Weekloon*: Dit is het feitelijk loon gedeeld door het aantal overeengekomen gemiddelde arbeidsuren per week. Hierbij is het uitgangspunt een 38-urige werkweek. Bij een kortere of langere arbeidsduur wordt het feitelijk loon aangepast en vermenigvuldigd met de factor X/38ste. Zie ook berekeningswijze in bijlage II.
18. *Feitelijk loon*: Het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon, exclusief toeslagen en/of overwerk.
19. *Uur*: Een tijdsperiode van 60 minuten.
20. *Arbeidstijd*:
  - a. De normale arbeidstijd bedraagt bij een fulltime dienstverband 38 uur per week.
  - b. De tijd gedurende welke de werknemer:
    - i. Werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
    - ii. 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 koning of een andere nationale feestdag;
    - iii. Geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
21. *Functie*: De typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren waarvoor de werknemer is aangesteld.
22. *Functiejaar*: Het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
23. *Loonschaal*: De door de functie-indeling bepaalde functiegroep vermeld in het loongebouw in Artikel 17.
24. *Bedrijfsleider*: Degene die de leiding heeft over een bedrijf/ onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
25. *Vervallen*.
26. *Uitzending*:
  - a. **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.
  - b. **Uitzendkracht**: De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld in dit lid onder a., 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.
  - c. **Uitzendonderneming**: De natuurlijke persoon of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of overige derde, die een werknemer zoals bedoeld in dit lid onder a. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.
27. *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:
  - a. Akkerbouw en volleggrondsteelt;
  - b. Bloembollenteelt en bloembollenhandel;
  - c. Boomteelt en vaste plantenteelt;
  - d. Fruitteelt.
28. *Inlenersbeloning*: De rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
  - a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal.
  - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld.
  - c. Toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk)
  - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
  - e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan



uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie).

f. Periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald).

29. *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**

### **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.
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:
  - a. Cao voor de paddenstoelenteelt;
  - b. Cao landbouw;
  - c. Cao tuinbouw;
  - d. Cao boomkwekerij;
  - e. Cao bloembollenbedrijf.

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

4. Gedraglijn:
  - 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.

### **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.

### **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.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branche-specifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in het Arbobesluit Artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Als een bedrijf deskundige hulp inkoop 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 branchepakket. 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:
  - a. Werknemers ten hoogste 40 uur per week laat werken; of
  - b. 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 aangeaan:

  - a. Hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. 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 2 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:



- a. Maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer;
- b. Maximaal 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden tot 12 maanden;
- c. Voor een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
- d. Maximaal 1 maand indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld.

### 3. Inhoud arbeidsovereenkomst

- A) In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd het bepaalde in Artikel 7:655 BW, vastgelegd het aantal arbeidsuren dat per tijdsperiode (dag, week, maand, kwartaal, seizoen of jaar) wordt overeengekomen en hoe de verdeling van de uren over de tijdsperiodes plaatsvindt.
- B) 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. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

### 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging, behoudens:
  - i. Ontslag met wederzijds goedvinden;
  - ii. Ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de Artikelen 7:678 en 7:679 BW;
  - iii. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst conform Artikel 7:671b BW
  - iv. En tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd en zonder opzegtermijn wordt beëindigd.
- b. Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van het UWV nodig conform Artikel 7:671a BW. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in Artikel 8, Lid 4 c. en Artikel 8, Lid 4 d. en Artikel 8, Lid 5 en het bepaalde in Artikel 8, Lid 6. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

#### Opzegtermijnen

##### c. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- i. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - Kortere dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
  - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
  - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
  - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.Voor de AOW-gerechtigde werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.
- ii. Voor zover er uit hetgeen onder i is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van 50 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal 3 maanden.
- iii. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- iv. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag er gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsvinden, behalve in de proeftijd.

##### d. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

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

##### e. Aanzegplicht. Uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die 6 maanden of langer duurt, dient de werkgever een schriftelijke aanzegging te doen waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal kunnen gebeuren. Dit geldt niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarvan de einddatum niet is bepaald op een kalenderdatum.

- f. Indien de werkgever een aanzegtermijn hanteert die korter is dan 1 maand, maakt de werknemer aanspraak op uitbetaling van het loon over de tekortkomende aanzegtermijn.
- g. 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 c. sub i. en sub iii.



5. Indien door het UWV toestemming is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de proceduuretijd (zoals vermeld in de ontslagvergunning) bij het UWV, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
6. **Einde bij arbeidsongeschiktheid**
  - a. Voor de bepalingen in 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 re-integratieverplichtingen 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 c. en d. het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
  - c. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht, herplaatsing van de werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden.
  - d. Indien volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten 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 bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

### **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 13 BW geldt voor de in lid 3 van artikel 9 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.
3. De ketenbepaling uit artikel 9 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
4. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in lid 1 van artikel 9 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

### **Toepassing**

5. 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.



## Artikel 10 Piekarbeid

1. De piekarbeider verricht gedurende een periode van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitsluitend routinematige werkzaamheden die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst). Voor de loon- en arbeidsvoorwaarden gelden de afspraken conform Artikel 11, Lid 1 seizoenarbeider.
2. Niet onder de omschrijving van een dienstverband piekarbeid van lid 1 vallen:
  - a. een dienstverband aaneensluitend aan een vast- of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever waar minder dan 6 maanden tussen zit; of
  - b. een dienstverband waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt. Zie ook Artikel 11, Lid 2.
3. De werkgever heeft een meldingsplicht om de piekarbeider uiterlijk op de 5<sup>e</sup> werkdag aan te melden bij de fondsadministrateur. Indien de werkgever verzuimt tijdig aan te melden wordt het dienstverband niet als dienstverband piekarbeid aangemerkt en dient de werkgever de volledige premie voor de werknemer te betalen.
4. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.
6. De piekarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimum(jeugd-)loon. Voor de bepaling van het uurloon wordt het wettelijk minimum weekloon gedeeld door 38 uur.
7. Daarnaast ontvangt de piekarbeider gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode voor het gemis aan nabestaandenpensioen een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon.
8. Voor de piekarbeider geldt, dat over het uurloon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Het bepaalde in artikel 16 Lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is van toepassing. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.

## Artikel 11 Regeling voor de seizoenarbeider

### 1. Loon en arbeidsvoorwaarden

Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de seizoenarbeider zoals bepaald in Artikel 3, Lid 3 dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.

### 2. Duur arbeidsovereenkomst

De regeling seizoenarbeid kan worden toegepast in een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden per kalenderjaar en kan over de jaarwisseling heen gaan. Binnen deze periode van 6 maanden kunnen meerdere arbeidsovereenkomsten voor seizoenarbeid worden aangegaan.

3. In afwijking van lid 2 kan bij overschrijding van het kalenderjaar door de periode van seizoenarbeid sprake zijn van een tweede periode van seizoenarbeid in hetzelfde kalenderjaar. De totale termijn van seizoenarbeid mag de 6 maanden per kalenderjaar niet overschrijden. De tussenpoos tussen twee perioden van seizoenarbeid is minimaal 3 maanden.

### 4. Beloning

- a. De seizoenarbeider ontvangt een beloning op basis van het wettelijk minimum loon. Voor de bepaling van het uurloon wordt het wettelijk minimum weekloon gedeeld door 38 uur. Hierbij wordt, indien van toepassing, het cao-jeugdloonpercentage gehanteerd. Zie bijlage V en Artikel 17 Lid 2 f. Voor de berekening van het uurloon geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week.
- b. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst, ingeval de arbeidsovereenkomst inclusief de verlenging binnen de 6 maanden zou blijven, gelden de beloning en toeslagen voor de seizoenarbeider ook voor de periode van de verlenging.
- c. Indien door de verlenging van de arbeidsovereenkomst de periode van maximaal 6 maanden voor seizoenarbeid wordt overschreden, geldt de reguliere beloning vanaf het moment dat de periode van 6 maanden wordt overschreden.
- d. Indien de werknemer binnen het kalenderjaar in de periode voorafgaand aan het dienstverband als piekarbeider in dienst is geweest van dezelfde werkgever, geldt het volgende: de periode dat de werknemer in het kalenderjaar al in dienst is geweest als piekarbeider dient te worden afgetrokken van de maximale periode van 6 maanden die werknemer als seizoenarbeider in dienst kan zijn. De tussenpoos tussen de periode van piekarbeid en die van seizoenarbeid dient





minimaal 31 dagen te zijn. Voor de periode dat de werknemer in dienst is als seizoenarbeider gelden de beloning en toeslagen voor de seizoenarbeider. Voor de periode dat de werknemer op een andere wijze in dienst is, gelden de reguliere beloning en toeslagen.

- e. Indien de werknemer binnen het kalenderjaar in de periode voorafgaand aan het dienstverband als seizoenarbeider, op enigerlei wijze in dienst is geweest van dezelfde werkgever geldt het volgende: de periode dat de werknemer in het kalenderjaar al in dienst is geweest, dient te worden afgetrokken van de maximale periode van 6 maanden die de werknemer als seizoenarbeider in dienst kan zijn. Voor de periode dat de werknemer werkzaam is als seizoenarbeider gelden de beloning en toeslagen voor de seizoenarbeider. Voor de periode dat werknemer op een andere wijze in dienst is, gelden de reguliere beloning en toeslagen.

#### 5. **Functie-indeling**

De functie-indeling genoemd in Artikel 17 geldt niet voor de seizoenarbeider.

#### 6. **Arbeidsomvang**

Voor de seizoenarbeider kan gedurende 16 weken een werkweek worden overeengekomen van gemiddeld 48 uur.

#### 7. **Toeslagen**

In afwijking van lid 1 gelden voor de seizoenarbeider navolgende toeslagen over het bruto loon:

- a. de eerste 38 uur per week geen toeslag;
- b. van 38 tot en met 48 uur per week 8,25% toeslag
- c. de volgende 7 uur (49 uur tot en met 55 uur) 25%;
- d. de volgende 5 uur (56 tot en met 60 uur) 100%.

In deze toeslagen is de vakantietoeslag inbegrepen

### **Artikel 12 Zaterdaghulp**

#### 1. **Loon en arbeidsvoorwaarden**

Voor zover hierna niet anders bepaald, gelden voor de zaterdaghulp zoals bepaald in Artikel 3, Lid 6 dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor alle overige werknemers in de sector Open Teelten.

#### 2. **Beloning**

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 V en Artikel 17, Lid 2 f.

#### 3. **Toeslagen**

- a. De zaterdaghulp maakt geen aanspraak op toeslagen conform Artikel 13 Lid 2 en Lid 3 en Lid 4 zoals in deze cao opgenomen.
- b. De zaterdaghulp heeft recht op een toeslag van 20% over het uurloon van alle gewerkte uren, zijnde een compensatie voor vakantiegeld en vakantiedagen. Het bepaalde in artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag is van toepassing.

## **HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN**

### **Artikel 13 Algemene bepalingen**

#### 1. **Dienstrooster/arbeidsovereenkomst**

- a. Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de indeling van de individuele arbeidsduur en arbeidstijden overeen te komen (dienstrooster). Dit geldt ook voor eventuele structurele wijzigingen in de loop van dat jaar, waarin de overeengekomen arbeid verricht wordt.
- b. Per dienst (opkomst) geldt een minimum arbeidsduur van 3 uur.
- c. Een pauze korter dan 10 minuten maakt deel uit van de normale arbeidstijd.
- d. Reistijd vanuit het bedrijf naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd wordt aangemerkt als arbeidstijd.

#### 2. **Zon- en feestdagen**

- a. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt, behalve als dit volgens de werkgever vanwege bedrijfsomstandigheden dringend nodig is en de werknemer ermee instemt.
- b. Op feestdagen vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een werkdag zou zijn.
- c. Voor werk op feestdagen geldt een toeslag van 150%, zijnde het uurloon plus 50%. Deze uren worden gekwalificeerd als overwerkuren.



3. Venstertoeslag
- Voor werk op de volgende uren geldt een venstertoeslag van:
    - 35% bij werk voor 6.00 uur en na 19.00 op de dagen maandag t/m vrijdag;
    - 35% bij werk op zaterdag;
    - 100% bij werk op zondag
    - 50% bij werk op zondag **uitsluitend** als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
      - deze zondag wordt volgens het rooster als vijfde werkdag aangemerkt **en**;
      - het rooster waarin deze zondag staat vermeld, is uiterlijk vier weken van tevoren aantoonbaar en schriftelijk persoonlijk aan de werknemer kenbaar gemaakt door de werkgever.
  - Indien werknemer en werkgever overeenkomen dat in plaats van een van de dagen maandag t/m vrijdag op zaterdag wordt gewerkt, is op zaterdag bij werk na 6.00 uur en voor 19.00 uur geen venstertoeslag verschuldigd.

4. Overwerktoeslag
- Meer gewerkte uren dan de overeengekomen uren zijn overwerkuren. Voor deze uren geldt een toeslag van 35% (overwerktoeslag).

Toeslagen lid 2 en lid 3	Maandag t/m vrijdag	zaterdag		zondag	feestdag	
0.00 – 6.00 uur	35%	35%		100%	50% <sup>1</sup>	150%
6.00 – 19.00 uur		35% (zie uitzondering art. 13 lid 3 sub b.)		100%	50% <sup>1</sup>	150%
19.00 – 24.00 uur	35%	35%		100%	50% <sup>1</sup>	150%
<b>Overwerk lid 4</b>	35%	35%		100%	50% <sup>1</sup>	150%

<sup>1</sup> Uitsluitend indien aan de voorwaarden genoemd in lid 3a. sub iv is voldaan.

Er vindt geen samentelling van toeslagen plaats die verschuldigd zijn wegens lid 2, lid 3 en lid 4, de hoogste toeslag is van toepassing. In deze toeslagen is de vakantietoeslag inbegrepen. Het bepaalde in artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag is van toepassing.

#### Artikel 14 Basisregeling

- Algemene bepalingen  
Voor zover in de navolgende leden van dit artikel hiervan niet is afgeweken, gelden de bepalingen van Artikel 13.
- Arbeidsduur en overwerk
  - De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur per week.
  - In afwijking van sub a. van dit lid kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsduur van maximaal 42 uur per week overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
  - De arbeidsduur per dag bedraagt maximaal 10 uur en per week maximaal 38 tot 42 uur, afhankelijk van hetgeen in sub b. van dit lid is overeengekomen.
  - De maximale arbeidsduur voor een 15-jarige is:
    - tijdens een schoolweek: maximaal 12 uur per week, maximaal 2 uur per dag en maximaal 8 uur op een vrije dag;
    - tijdens een vakantie week: maximaal 40 uur per week en maximaal 8 uur per dag.
  - De maximale arbeidsduur voor een 16- en 17-jarige is maximaal 160 uur per 4 weken en maximaal 9 uur per dag.
- Loonbetaling
  - De werknemer heeft recht op een periodieke loonbetaling (per week, 4 weken of maand) gebaseerd op de overeengekomen arbeidsduur per week.
  - Het extra loon vanwege overwerk en toeslagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer in geld worden betaald of in tijd worden verrekend.

#### Artikel 15 Jaarurenmodel

- Algemene bepalingen  
Voor zover in de navolgende leden van dit artikel hiervan niet is afgeweken, gelden de bepalingen van Artikel 13.
- Toepassing  
Het jaarurenmodel kan alleen worden toegepast als dat schriftelijk is vastgelegd in het bedrijfsreglement en/of de arbeidsovereenkomst. Het kan niet worden toegepast in combinatie met een 0 uren of min-max contract.



3. Individuele jaarurennorm
  - a. Behoudens overwerk bedraagt de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband 1.983,6 uur per jaar.
  - b. In afwijking van sub a. van dit lid kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsduur van maximaal 2.192,4 uur per jaar overeenkomen. De beloning wordt naar rato verhoogd.
  - c. De overeengekomen arbeidsduur per jaar geldt als de individuele jaarurennorm.
4. Arbeidsduur en overwerk
  - a. De arbeidsduur per dag bedraagt maximaal 10 uur en per week maximaal 50 uur.
  - b. Bij een deeltijd dienstverband wordt de arbeidsduur uitsluitend gerealiseerd op de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dagen (max.10 uur) en/of dagdelen (max. 5 uur).
  - c. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt beoordeeld of er sprake is van meer werkaanbod dan in het dienstrooster voorzien, onwerkbaar weer of gebrek aan werk. De werkgever bepaalt uiteindelijk of dit al dan niet het geval is en meldt in beginsel tijdig voor aanvang van de werkdag of er gewerkt wordt en als er gewerkt wordt de duur van de werkzaamheden. Hierbij geldt dat:
    - i. de werkgever gehouden is het periodeloon door te betalen;
    - ii. meer gewerkte uren op deze dag meetellen in de te bereiken jaarurennorm;
    - iii. minder gewerkte uren op deze dag niet meetellen in de te bereiken jaarurennorm;
    - iv. behoudens overwerk een maximum geldt van 10 uur per dag en 0 uur op vrije dagen/dagdelen;
    - v. elke dag waarop een aanvang gemaakt is met werkzaamheden voor minimaal 3 uur meetelt in de te bereiken jaarurennorm.
  - d. De werkgever dient een inzichtelijke registratie bij te houden en de werknemer tenminste 1 maal per kwartaal een overzicht te verstrekken van de saldi van opbouw en benutting van de uren in het kader van het jaarurenmodel.
5. Verlof en verzuim
  - a. De dagurennorm in het jaarurenmodel is 1/5de deel van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week of als het arbeidspatroon in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd het aantal uren dat volgt uit het arbeidspatroon.
  - b. De volgende dagen tellen mee in de te bereiken jaarurennorm op basis van de dagurennorm:
    - i. vakantiedagen;
    - ii. feestdagen die vallen op de dagen maandag t/m vrijdag;
    - iii. verlof met behoud van loon.
  - c. Ziekteverzuim telt mee voor de dagurennorm in de te bereiken jaarurennorm.
  - d. Kort verzuim zonder behoud van loon en ouderschapsverlof wordt in mindering gebracht op de te bereiken jaarurennorm op basis van dagurennorm per dag. Het periodeloon wordt verlaagd met de loonwaarde van het verzuim.
6. Uitbetaling en afrekenen van de min- en meeruren
  - a. Per betaalperiode wordt het vaste periodeloon betaald, onafhankelijk van de gewerkte uren.
  - b. Toeslagen en overwerk worden uitbetaald aanvullend op het periodeloon. Overwerk telt niet mee voor het bereiken van de jaarurennorm.
  - c. In het bedrijfsreglement van de werkgever en of de arbeidsovereenkomst wordt 1 jaarlijkse afrekendatum vastgelegd voor de min- en meeruren. De jaarlijkse afrekendatum is voor alle werknemers in het bedrijf gelijk. Bij het ontbreken van deze schriftelijke vastlegging geldt 1 januari als jaarlijkse afrekendatum.
  - d. Op het afrekenmoment worden de uren die meer zijn gewerkt dan de overeengekomen individuele jaarurennorm (meeruren) uitbetaald met een toeslag van 35% (de vakantietoeslag is hierbij inbegrepen). Naar keuze van de werknemer kunnen de eerste 80 meeruren worden toegevoegd aan het saldo bovenwettelijke verlofuren. Een eventueel restant wordt uitbetaald met een toeslag van 35%.
  - e. Op het afrekenmoment worden de uren die minder zijn gewerkt dan de overeengekomen individuele jaarurennorm (minuren) kwijtgescholden.
  - f. Indien het dienstverband niet op de afrekendatum is aangevangen en/of eindigt, wordt het saldo van af te rekenen meer- of minuren naar rato berekend.

#### **Artikel 16 Aanvullende bepalingen voor de basisregeling en het jaarurenmodel.**

1. Ploegendienst  
De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen om ploegendiensten in te voeren. Wanneer er in de onderneming geen medezeggenschapsorgaan is, kan de werkgever ploegendienst invoeren mits hij hierover overeenstemming heeft met een meerderheid van de betrokken werknemers. Bij ploegendiensten zijn toeslagen voor overwerk en venstertoeslagen onverkort van toepassing.



## 2. Tropenrooster

De werkgever kan met zijn medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat er een tropenrooster zal gelden in de onderneming. Wanneer er in de onderneming geen medezeggenschapsorgaan is, kan de werkgever het tropenrooster invoeren, mits hij hierover overeenstemming heeft met een meerderheid van de betrokken werknemers. Bij een tropenrooster is de toeslag voor overwerk onverkort van toepassing en worden over de venstertoeslagen afwijkende afspraken gemaakt.

### Artikel 16a Onwerkbaar weer

1. Er is sprake van onwerkbaar weer in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden als de werknemer zijn (gebruikelijke) werkzaamheden niet kan verrichten. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de betrokken werknemer(s) of sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoe lang als gevolg hiervan niet gewerkt kan worden.
2. Als een werknemer ten gevolge van onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet kan verrichten, 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;
  - c. Voor de jaarurennorm geldt dat:
    - de uren waarin de werknemer vervangend werk verricht, meetellen voor het bereiken van de jaarurennorm;
    - elke dag waarop een aanvang is gemaakt met werkzaamheden voor minimaal 3 uur meetelt voor het bereiken van de jaarurennorm;
    - wanneer op een dag geen werkzaamheden worden verricht de uren van die dag niet meetellen voor het bereiken van de jaarurennorm.
3. In afwijking van lid 2 sub a. en artikel 7:628 lid 1 BW bestaat geen verplichting tot doorbetaling van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:
  - a. vorst, ijzel, sneeuwval zoals nader bepaald in lid 4 sub a.;
  - b. overvloedige regenval zoals nader bepaald in lid 4 sub b.;
  - c. hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals nader bepaald in lid 4 sub c.;en:
  - d. het volgende aantal wachtdagen is verstreken:
    - bij vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
    - bij overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar;
    - andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: twee werkdagen per kalenderjaar.
4. a. Vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart. Er is sprake van vorst als één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
  - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan  $-3^{\circ}$  Celsius;
  - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur  $-0,5^{\circ}$  Celsius of lager;
  - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur  $-1,5^{\circ}$  Celsius of lager;
  - de vorst zit om 10.00 uur nog in de grond;
  - de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur  $-6,0^{\circ}$  Celsius of lager.Er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt. Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.
- b. Van overvloedige regenval is sprake als volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent.
- c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:
  - storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger
  - hitte:  $35^{\circ}\text{C}$  of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur  $27^{\circ}$  of hoger; of:  
3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur  $>18^{\circ}$  en dagtemperatuur  $>30^{\circ}$ ;
  - of:  
3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur  $>20^{\circ}$  en dagtemperatuur  $>32^{\circ}$ ;
  - wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook regelmatige regenval en/of stortbuiten waardoor het werkobject niet toegankelijk is;
  - de gevolgen van vorst of sneeuw het werken onmogelijk of onveilig maken.
- d. Als er geen sprake is van KNMI-cijfers die het onwerkbare weer onderbouwen, dan geldt dat de



werkgever zelf documentatie/foto's bewaart om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk geen doorgang kon vinden.

5. Wanneer de werkgever op grond van lid 3 niet verplicht is om het feitelijk loon door te betalen, kan de werkgever in het kader van de Regeling onwerkbaar weer namens de werknemer een WW-uitkering aanvragen bij het UWV.  
Hierbij geldt dat:
  - a. op een bij UWV gemelde dag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden mag laten uitvoeren of een derde voor de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer inzetten.
  - b. de werkgever de WW-uitkering van de betrokken werknemer aanvult tot 100% van het feitelijk loon.
6. Als de werkgever geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 2 van toepassing en is de werkgever gehouden om het feitelijk loon door te betalen.
7.
  - a. Van iedere dag waarop een werknemer door weersomstandigheden zoals benoemd lid 4. van dit artikel de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier. Hij meldt daarbij per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
  - b. De melding door werkgever bij UWV dient wegens de omstandigheden genoemd in lid 4 a en c van dit artikel op dezelfde dag door het UWV vóór 10.00 uur in de ochtend te zijn ontvangen. De werkgever is gehouden is, gelijktijdig met de aanvraag bij het UWV, hiervan melding tot doen aan de paritaire commissie (paritaire.commissie@actor.nl);
  - c. De werknemer moet vóór 10.00 uur in de ochtend bericht ontvangen, dat hij die dag vanwege weersomstandigheden niet op het werk hoeft te verschijnen dan wel om die reden door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis is gestuurd.

## HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

### 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 plaatsing bevorderende 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 minimum-



loon (WML) te verdienen, is een aparte loonschaal ingevoerd. Zie bijlage V.

- e. **Leeftijdsschaal**  
De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievollwassen 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 verjaardag van de werknemer.
- f. Het cao-loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het cao-loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder (schaal 0 tweede half jaar) 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%

### 3. **Diensttijd en ervaringsjaren**

- a. De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievollwassen 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 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.

### **Artikel 18 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. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afspraken maken over vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden opgenomen in deze cao.



## Lonen

4. Verhoging en uitkering  
De feitelijke lonen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:
  - a. Per 1 maart 2023: 5,0%
  - b. Per 31 december 2023: 3,0%In de loontabellen, opgenomen in bijlage III en bijlage IV zijn bovenstaande loonsverhogingen verwerkt. In bijlage II is de berekeningswijze van de loonsverhoging voor de Open Teelten alle sectoren vermeld.
5. De lonen voor de Open Teelten alle sectoren zijn berekend op basis van een 38-urige werkweek. Voor de werknemer die al werkzaam was onder het regime van de direct aan deze cao voorafgaande cao van de Boomkwekerij en in dienst is bij dezelfde werkgever geldt dat, indien de werknemer gebruik wenst te maken van een 38-urige werkweek met een loon dat herberekend is conform het hiervoor gestelde in dit lid, er geen aanspraak meer bestaat op roostervrije dagen. De werknemer die in de voornoemde periode al werkzaam was en nog is bij dezelfde werkgever en die volgens de direct voorafgaande cao blijft werken op basis van een 38-urige werkweek, waarbij het loon niet is herberekend zoals hiervoor in dit lid is bedoeld, behoudt zijn aanspraak op 6 roostervrije dagen per jaar. In het geval in deze situatie sprake is van een 37,5-urige werkweek dan bedraagt het aantal roostervrije dagen 3 per jaar.

## Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan 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. De werkgever zal hiervoor ruimte in de werkkosten regeling (WKR) reserveren.
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 XVIII.
4. Op verzoek van werknemers kunnen belaste inkomenselementen uitgeruild worden tegen onbelaste vergoedingen voor zover als de geldende fiscale regelgeving dit toelaat.

## HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 20 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 arbodienst 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 21 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 21 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 2 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 eerste 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.
5. **Lid 5 Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het eerste 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 tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in Artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Tijdens het tweede 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 re-integratieverplichtingen 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. Verplichtingen werkgever:
  - a. Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering in geval 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 Artikel 21, Lid 3, Lid 4, Lid 5, Lid 6 en Lid 7 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in Artikel 21, Lid 10 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. Opschorting
  - 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 4 dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

#### **Artikel 22 Verzuimbegeleiding**

De werknemer maakt tijdens de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet verbetering poortwachter.

#### **Artikel 23 Uitzonderingen**

1. Onverlet de bepaling opgenomen in Artikel 21 is de werkgever op grond van de Wet verbetering poortwachter verplicht het loon door te betalen na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid tot maximaal 1 jaar en moet daarnaast blijven werken aan re-integratie indien:
  - a. Bij de behandeling van de WIA aanvraag blijkt dat de werkgever, zonder deugdelijke gronden zijn inspanningsverplichtingen tot re-integratie van de zieke werknemer, niet of niet volledig is nagekomen;
  - b. De werkgever en werknemer het UWV gezamenlijk hebben verzocht de wachttijd voor de WIA met maximaal een jaar te verlengen.
2. Werkgever verplicht zich tot het doorbetalen van 100% van het loon indien bij de WIA vaststelling een deskundigen oordeel bij het UWV is aangevraagd. Voorwaarde is dat het verzoek voor een deskundigen oordeel binnen 10 dagen na afgifte beslissing WIA plaatsvindt en dat voorts uitslag van deskundigen oordeel binnen 30 dagen bekend is.
3. In tegenstelling tot hetgeen in voorgaande leden is vermeld en met uitzondering van het bepaalde in Artikel 21, Lid 7 geldt: indien de WIA op een later tijdstip ingaat dan gebruikelijk, blijft de totale periode waarover de werkgever een betalingsverplichting heeft, gemaximeerd tot 3 jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 24 Verdeling gedifferentieerde WhK-premie**

1. De werkgever kan de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WhK-premie in mindering brengen op het (netto) loon van de werknemer.
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.

#### **Artikel 25 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft de in Artikel 21 en Artikel 23 bedoelde rechten niet:

1. Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt, of het gevolg is van een gebrek waarover hij, in het kader van een aanstellingskeuring binnen de kaders van de Wet op de medische keuringen, valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
3. Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
4. 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 26 Geneeskundig onderzoek

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

- a. Vanaf 35 tot en met 44 jaar één maal per 3 jaar;
- b. Vanaf 45 tot en met 49 jaar één maal per 2 jaar;
- c. Vanaf 50 jaar jaarlijks.

Met inachtneming 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 27 Vakantie en vakantietoeslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen of een equivalent daarvan op basis van deze arbeidsovereenkomst. De werknemer met een deeltijd-arbeidsovereenkomst heeft recht op een aantal vakantiedagen of een equivalent daarvan naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per jaar recht op 28 vakantiedagen.
4. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende feitelijk loon (exclusief toeslagen en/of overwerk) 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. Het bepaalde in artikel 16 Lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is van toepassing. De werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst heeft recht op bovengenoemde vakantietoeslag naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst en over het gemiddelde aantal gewerkte meeruren.
5. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben op jaarbasis recht op een aantal extra uren vakantie als percentage van het overeenkomstige Artikel 14 Lid 2 a. bedoelde aantal arbeidsuren. Afronding vindt plaats op twee decimalen. Het betreft:
  - i. 0,4% bij 50 jaar
  - ii. 0,8% bij 55 jaar
  - iii. 1,2% bij 58 jaar en
  - iv. 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 28 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

1. De werkgever brengt in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
2. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
3. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerst benut voor opname.

### Artikel 29 Vakantiedagen tijdens ziekte

Als de werknemer ziek is, bouwt hij wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen op.



### Artikel 30 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 27, Lid 5, voor zover deze extra vakantie-uren de aanspraken op grond van Artikel 27, Lid 5 niet overschrijden.
5. Lid 2, Lid 3 en Lid 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 31 Bijzonder verlof

1. In de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) is geregeld in welke situaties en onder welke voorwaarden de werknemer aanspraak maakt op betaald of onbetaald bijzonder verlof.  
Aanpassingen van de WAZO:
  - a. De werknemer heeft recht op éénmaal het aantal werkuren per week doorbetaald verlof na de bevalling van de levenspartner of degene van wie de werknemer het kind erkent. Dit geboorteverlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de bevalling.
  - b. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit verlof krijgt de werknemer geen loon maar een uitkering. De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en hij moet eerst het geboorteverlof van 5 dagen hebben opgenomen.
  - c. De werknemer maakt gedurende 9 weken ouderschapsverlof aanspraak op een uitkering van het UWV. De voorwaarde is dat het verlof in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. In het geval van adoptie- of pleegouderschap van een kind onder de 8 jaar is de voorwaarde dat het verlof in het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing wordt opgenomen.
2. In plaats van het bepaalde in de WAZO maakt de werknemer in de onderstaande situaties aanspraak op doorbetaald verlof:
  - 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;
  - b. 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;
  - c. 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.
3. In afwijking van en in plaats van het bepaalde in artikel 5:9 tot en met 5:10 WAZO geldt dat de werkgever een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de echtgenoot, ouder of kind van de werknemer zal 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. In aanvulling op de WAZO heeft de werknemer in onderstaande situaties recht op doorbetaald verlof:
  - a. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 dagen bij zijn huwelijk;
  - b. Gedurende 2 dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
  - c. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
  - d. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
  - e. Gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.
5. 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. Hieronder valt o.m. de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijk bezoek aan huisarts of specialist voor zover dit niet in de tijd van de werknemer kan geschieden.
6. Voor de toepassing van Lid 2 t/m Lid 5 geldt dat:
  - de werknemer ten minste één dag van tevoren of zoveel eerder als mogelijk is, de werkgever in kennis stelt van het verzuim, de betreffende gebeurtenis daadwerkelijk bijwoont en vooraf of achteraf bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties overlegt;
  - mede als echtgenoot wordt 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 een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
  - geregistreerd partnerschap gelijkgesteld is aan huwelijk.
  - bij gebleken misbruik geen doorbetaling van het betreffende loon plaatsvindt:

## HOOFDSTUK 7 SENIOERENREGELING, PENSIOEN EN OVERLIJDENSUITKERING

### Artikel 33 Seniorenregeling

De werknemer heeft de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar minder te gaan werken. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De toekenning van aanvragen vindt plaats volgens de voorwaarden uit het verstrekkingsreglement. De regeling is als volgt:

1. De werknemer die tenminste vijf aaneengesloten jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling tenminste 26 weken per jaar werkzaam is geweest in een of meer ondernemingen in de sector Open Teelten, kan vanaf de leeftijd van 60 jaar tot zijn individuele AOW-leeftijd voor een maximale periode van vijf jaar zijn huidige gemiddelde arbeidstijd tot 80% verminderen. De perioden waarover de werkgever het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald, worden meegerekend.
2. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van WAO of WIA, kan, mits hij voldoet aan de in lid 1 aan deelname gestelde voorwaarden, deelnemen aan de regeling.
3. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd.
4. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
  - a. De werknemer vermindert de tot dat moment voor hem geldende gemiddelde arbeidstijd tot 80%;
  - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het laatst verdiende bruto weekloon.
  - c. Een negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in lid 3 bedoelde overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben over de niet gewerkte arbeidstijd;
  - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld over het door hem feitelijk verdiende loon;
  - e. De werknemer heeft recht op 80% van de oorspronkelijke vakantiedagen zoals vermeld in Artikel 27 Lid 2 en Artikel 27 Lid 5.
  - f. Over het loon genoemd onder lid 4b vindt in relatie met lid 4a pensioenopbouw plaats.
  - g. Werkgever en werkgever leggen in de in lid 3 bedoelde overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer niet of minder werkt;
  - h. Het is de werknemer niet toegestaan om op de als gevolg van deelname aan de regeling



vrijgekomen werktijd werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

5. De werkgever ontvangt van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarkt een compensatie voor de gederfde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de minder werken-regeling.

#### **Artikel 35 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 36 Uitzendwerk en uitzendkrachten**

1. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA dan wel 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 op basis van functie-indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
3. Indien het uitzendbureau het jaarurenmodel toepast, is hij gehouden om de randvoorwaarden opgenomen in Artikel 13 en Artikel 14 en Artikel 15 toe te passen.
4. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen in Lid 1,2 en 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau.
5. In afwijking van lid 2 van dit artikel zijn uitzendkrachten uitgezonderd van toepassing van Artikel 17, Lid 4 van deze cao. Dit op grond van artikel 8 lid 4 WAADI.

#### **Artikel 37 Gedetacheerde werknemers (WagwEU)**

1. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
  - a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
  - b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
  - c. het loongebouw in deze cao, inclusief de functie-indeling en ervaring (diensttijd) van werknemers, en/of aard van de verrichte werkzaamheden, salarisschalen met inbegrip van periodiek systeem (ook voor jeugdigen);
  - d. de vakantietoeslag over het loongebouw;
  - e. tussentijdse cao-loonsverhogingen;
  - f. overwerkvergoedingen;
  - g. kostenvergoedingen: reistijdvergoeding;
  - h. toeslag voor verschoven uren;
  - i. feestdagtoeslag;
  - j. werken op zon- en feestdagen;
  - k. scholing;
  - l. minimumlonen, daaronder begrepen vakantietoeslag, vergoedingen voor overwerk, en daar niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
  - m. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
  - n. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
  - o. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
  - p. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
  - q. voorwaarden van huisvesting van werknemersook van toepassing op de gedetacheerde werknemer (zie bijlage XXI). Onder gedetacheerde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die in het kader van transnationale dienstverrichting op basis van een arbeidsovereenkomst tijdelijk arbeid verricht in Nederland en niet gewoonlijk in of vanuit Nederland arbeid verricht.
2. In aanvulling op lid 1 geldt wanneer de in lid 1 bedoelde detachering meer dan 12 maanden duurt,



dat vanaf de dertiende maand van detachering alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao van toepassing zijn.

#### **Artikel 40 Jubileumuitkering**

1. 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;
2. Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon;
3. Aan een werknemer die 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 1,5 bruto maandloon;

#### **Artikel 41 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 a genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
    - i. Meer dan 10 km tot en met 15 km:  
met ingang van:
      - 1-1-2023: € 4,14 per gewerkte dag.
    - ii. Meer dan 15 km:  
met ingang van:
      - 1-1-2023: € 5,73 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 afstandsvergoeding 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:
    - 1-1-2023: € 3,26 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 en sub c.
  - 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. Per 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 2015 maand oktober, 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 afstandsvergoedingen opgenomen in b. en c. van dit artikel worden verhoogd met het berekende percentage. Afronding vindt plaats op twee decimalen achter de komma.

#### **Artikel 42 Huisvesting**

1. Indien de werkgever huisvesting aanbiedt aan werknemers die, al dan niet tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, dienen alle voorzieningen betreffende deze huisvesting waaronder sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie minimaal te voldoen aan alle onderstaande eisen.
2. Werkgever biedt de huisvesting aan tegen de werkelijke kosten, waarbij per week een maximum van 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon op basis van een 38-urige werkweek geldt. Bij de in rekening gebrachte kosten zijn huur, water, en energiekosten inbegrepen.
3. Om huisvestingskosten in te kunnen houden op het Wettelijk Minimumloon dient aan de voorwaarden uit de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) en de bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), Staatsblad 2016, nr.419, te worden voldaan en dient via een schriftelijke volmacht door de werknemer toestemming te worden verleend aan de werkgever om de kosten van huisvesting op het loon in te mogen houden. Onderdeel daarvan is dat de huisvesting dient te

worden gecertificeerd door een daartoe geaccrediteerde Certificerende Instelling op basis van door werkgevers en werknemers gedragen normen. Daartoe zijn in de agrarische sector de volgende twee opties:

- De onderneming die de kosten voor de huisvesting inhoudt, is gecertificeerd voor het Agrarisch Keurmerk Flexwonen. De onderneming heeft daartoe een Certificerende Instelling voor het Agrarisch Keurmerk Flexwonen gecontracteerd. Tevens heeft de onderneming de eigenverklaring naleving cao zoals die in bijlage XIX in deze cao is opgenomen ondertekend.
- De onderneming die de kosten van de huisvesting inhoudt is gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen.

1	Administratie, ruimte en privacy	Interpretatie (en opmerkingen)	Major / minor
1.1	Deelnameformulier	Op het jaarlijkse deelnameformulier verklaart de onderneming of: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er een vergunning voor de huisvesting is afgegeven of geweigerd (besluit bijvoegen, zie ook normpunt 6).</li> <li>• Of de onderneming lid is van een bij LTO Nederland aangesloten of gelieerde organisatie.</li> </ul>	Major
1.2	Er dient minimaal een keer per jaar door de deelnemer een zelf beoordeling op de normpunten te worden uitgevoerd om de eisen van Agrarisch Keurmerk Flexwonen te toetsen. Corrigerende maatregelen dienen te worden uitgevoerd en gedocumenteerd en bij de audit dient de documentatie overlegd te worden.	Bij een niet conformiteit dient de deelnemer het betreffende onderdeel te voorzien van een opmerking. Hierbij dienen uitgevoerde corrigerende maatregelen gedocumenteerd te worden zodat aangetoond kan worden dat deze zijn uitgevoerd. De zelf beoordeling moet voor de audit zijn uitgevoerd. Indien deze zelfbeoordeling niet is uitgevoerd, wordt de audit afgebroken.	Major
1.3	Uit de administratie van de deelnemer blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het maximum aantal bewoners per locatie. Dit actuele overzicht huisvestingslocaties en personen per locatie is reeds voor de audit beschikbaar voor auditor en dient ten minste 2 jaar bewaard te worden.	De onderneming / werkgever zorgt dat de Certificerende Instelling (CI) minimaal één week voor de inspectie een volledig en op die datum actueel overzicht van alle huisvestingslocaties ontvangt met per locatie het aantal bewoners op welk moment / in welke periode. Dit dient minimaal 1 jaar terug te gaan. Ook ingehuurde locaties vallen daar onder. Deze dienen ook aan de huisvestingseisen te voldoen. De auditor dient zich een goed beeld van de huisvesting te kunnen vormen. De huisvesting dient dus beschikbaar en toegankelijk te zijn op het moment van de audit. Indien tijdens piektijden extra huisvesting wordt geplaatst en als deze tijdens de audit niet beschikbaar is, dient de huisvesting tijdens gebruik beoordeeld te worden middels een extra audit. De onderdelen 1.2, 1.3, 6, 7, 8, 9 en 10 uit deze norm hoeven dan niet normaal gecontroleerd te worden. De huisvesting hoeft niet per sé bewoond te zijn. De zogenaamde 10% audits (onverwachte audits) dienen plaats te vinden op het moment dat de huisvesting in gebruik is.	Major

1.4	<p>Toegestane verblijfsvormen:</p> <p>a. reguliere woning</p> <p>b. hotel/pension</p> <p>c. wooneenheden in gebouwencomplex en studio's,</p> <p>d. chalets/woonunits of stacaravans mits voorzien van Centrale Verwarming en dubbel glas.</p> <p>e. huisvesting op recreatieterrein</p> <p>f. tijdelijke, overige vormen van huisvesting (categorie overige) met als referentiebeeld de mini camping met mobiele huisvesting of de jeugherberg, zijn mogelijk mits deze direct zijn verbonden aan de aard van de seizoenarbeid. Mobiele huisvesting mag maximaal 4 maanden bewoond worden in de periode tussen 15 maart tot 15 oktober, tenzij de werkzaamheden vanwege klimatologische omstandigheden langer duren of eerder beginnen. Binnen categorie f zal vooraf aan de werknemer informatie zijn verstrekt over de aangeboden huisvesting, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Huisvesting die niet in één van deze categorieën valt is niet toegestaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Onder hotel/pension wordt verstaan een hotel/pension dat in bedrijf is. Een locatie die vroeger dienst deed als hotel/pension en nu wordt ingezet als huisvestingslocatie voor arbeidsmigranten valt onder de noemer 'wooneenheden in gebouwencomplex'.</li> <li>– Een studio is een zelfstandige eenkamerwoning die zich kenmerkt door het ontbreken van een apart slaapvertrek.</li> <li>– Tenten zijn niet toegestaan.</li> <li>– Toercaravans mogen door maximaal 2 mensen bewoond worden.</li> </ul>	Major
1.5	<p>In slaapkamers in de categorieën a, b en c, d en e alsmede in mobiele huisvesting (in categorie f) mogen maximaal 2 mensen slapen.</p>	<p>In de jeugherbergsetting in categorie f mogen maximaal 4 maanden meer mensen slapen.</p>	Minor
1.6	<p>Bewoners hebben minimaal 10,00 m<sup>2</sup> omsloten leefruimte per persoon, bij een reguliere woning is dit minimaal 12,00 m<sup>2</sup>.</p>	<p>Met leefruimte wordt de totaal beschikbare gebruikersoppervlakte (GBO) bedoeld. GBO is een goed vastgelegde term die bijvoorbeeld ook door makelaars gebruikt wordt, zie <a href="https://www.waarderingskamer.nl/hulpmiddelen gemeenten/meetinstructies-gebruikersoppervlakte-inhoud/">https://www.waarderingskamer.nl/hulpmiddelen gemeenten/meetinstructies-gebruikersoppervlakte-inhoud/</a></p>	Major
1.7	<p>Tijdens de controle wordt, indien de huisvesting op dat moment in gebruik is, gecontroleerd of de daadwerkelijke bezetting klopt met wat er uit de administratie blijkt.</p>	<p>Met daadwerkelijke bezetting wordt het aantal mensen dat er woont bedoeld. Niet alle ondernemingen zijn te controleren als de huisvesting in gebruik is. In sommige sectoren is sprake van een kortdurende piek waarbij het fysiek onmogelijk is om alle locaties te bezoeken. Als de reguliere audit plaats vindt moet de auditor zich een goed beeld van de huisvesting te kunnen vormen. Zie ook 1.1 (10% audits).</p>	Major
1.8	<p>De bewoners zijn in dienst bij de werkgever zelf en dus niet bij een uitzendbureau of payrollbedrijf. Werknemers die in dienst zijn van een uitzendbureau of payrollbedrijf vallen onder het SNF regime.</p>	<p>Verifieer personen met arbeidscontracten, minimale steekproef wortel van het aantal bewoners, (met een minimum van 5 steekproeven bij 5 en meer bewoners). Het is niet toegestaan om medewerkers te huisvesten, die niet in eigen dienst zijn of niet onder de werkingssfeer van de primaire agrarische cao's vallen. ZZP'ers vallen dus ook onder de uitsluiting. Door ondertekening van de eigenverklaring (zie 7) verklaart de ondernemer de te huisvesten medewerkers zelf in dienst te nemen.</p>	Major
1.9	<p>De verblijven dienen in voldoende staat van onderhoud te zijn. Staat van onderhoud ter beoordeling van de auditor. Hierbij wordt gekeken naar waterdichtheid, vlakstelling, staat van de isolatie.</p>	<p>De verblijven dienen te voldoen aan de hedendaagse Nederlandse maatstaven qua hygiëne en comfort (Zie 2.3). De ruimten dienen voldoende te ventileren te zijn (mechanische of natuurlijke ventilatie mogelijkheden). Tevens dienen er in de sanitaire ruimten en in de keuken afvalbakken aanwezig te zijn. Qua comfort geldt dat elke ruimte voldoende warm en licht (te maken) dient te zijn. Tevens dienen de matrassen op bedden te liggen.</p>	Major



1.10	<p>Voor huisvesting in de categorie d, e en f geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De verblijven zijn aangesloten op elektriciteit en er is water beschikbaar.</li> <li>• De verblijven staan onderling minimaal 5,00 meter van elkaar en minimaal 5,00 meter van andere bebouwing.</li> </ul> <p>Voor de categorie f geldt dat er een verwarmde bedrijfskantine voor eten en ontspanning of een vergelijkbare ruimte moet zijn.</p>	<p>– In het geval dat in categorie f (overig) gebruik wordt gemaakt van watertanks moet duidelijk, d.m.v. bijvoorbeeld een sticker, worden aangegeven dat het geen drinkwater betreft. Dit i.v.m. hygiëniserisico's. De bedrijfskantine en/of keuken en/of sanitaire ruimten mogen los staan van de andere verblijven maar dienen zich binnen 200 meter van de slaappleatsen te bevinden.</p> <p>– Bij 'andere bebouwing' wordt elke bebouwing bedoeld.</p>	Major
2	Sanitair, veiligheid en hygiëne	Interpretatie	Major / minor
2.1	Er is minimaal 1 toilet per 8 personen. Eventuele extra toiletten dienen te voldoen aan de eisen van (brand)veiligheid en hygiëne. Het toilet dient afsluitbaar te zijn.	<p>– Onder toilet wordt verstaan een mechanisch water gespoeld toilet. Een chemisch toilet voldoet niet aan die definitie.</p> <p>– Als er meer dan het minimale aantal toiletten zijn, dienen deze ook aan de eisen ten aanzien van veiligheid en hygiëne te voldoen.</p>	Major
2.2	Er is minimaal 1 douche per 8 personen. Eventuele extra douches dienen te voldoen aan de eisen van (brand)veiligheid en hygiëne. De douche dient afsluitbaar te zijn.	Als er meer dan het minimale aantal douches zijn, dienen deze ook aan de eisen ten aanzien van veiligheid en hygiëne te voldoen.	Major
2.3	<p>Veiligheid en hygiëne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Geen zichtbare overbelasting van het elektriciteitsnet (dubbelstekkers, kookplaatjes, verlengsnoeren etc.).</li> <li>– Natte ruimten dienen goed geventileerd te worden.</li> <li>– Geen schimmelvorming op muren en wanden.</li> <li>– Kapotte schakelaars en wandcontactdozen mogen niet.</li> <li>– Elke bewoner dient minimaal 1 wandcontactdoos ter beschikking te hebben.</li> <li>– In de meterkast dient een aardlekschakelaar en automatische- of smeltzekering aanwezig te zijn.</li> <li>– In 'natte ruimtes' dienen de wandcontactdozen en verlichtingsarmaturen geaard te zijn en te voldoen aan het bouwbesluit (NEN 1010).</li> <li>– Tevens dient het gebouw veilig voor de gebruikers te zijn. Let hierbij op trappen (er dient een trapleuning te zijn), overlopen (voldoende ruimte, geen opslag), verlichting van gemeenschappelijke ruimtes, vrije doorgang naar en door nooduitgangen, geen tocht en/of kapotte ramen.</li> </ul>	<p>Er dient schoonmaakbeleid / een schoonmaakschema te zijn waarin aangegeven wordt wat schoongemaakt moet worden en hoe vaak dit gebeurt. Het moet zichtbaar zijn dat regelmatig wordt schoongemaakt. Bij 'veiligheid' gaat het onder andere om zaken die voor de auditor zichtbaar zijn zoals loshangende elektriciteitskabels, zichtbare overbelasting van het elektriciteitsnetwerk door middel van verlengsnoeren en splitters. Omstandigheden die tot gevaar of verwondingen kunnen leiden mogen niet voorkomen. NEN 1010 werkt met zonerings:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zone 0: De ruimte in het bad of douchebak: minimaal IP67 12Volt.</li> <li>• Zone 1: Direct boven de douchebak of bad tot 2,6 meter hoog: minimaal IP65.</li> <li>• Zone 2: Met een straal van 60 cm om het bad of douche: minimaal IP45.</li> <li>• Zone 3: Overige delen in de badkamer: Minimaal IP21.</li> </ul>	Major
2.4	CV, gaskachel en geiser dienen tweejaarlijks aantoonbaar gecontroleerd te zijn.	<p>Dit dient aangetoond te worden met een factuur van het controlerende bedrijf en/of het keuringsrapport en/of een sticker op het apparaat waarop de naam van het controlerende bedrijf staat. Het controlerende bedrijf dient erkend of gecertificeerd te zijn op het gebied van 'gas en verwarming', zoals te vinden op <a href="http://www.echteinstallateur.nl">www.echteinstallateur.nl</a>. Nieuwe apparaten zijn 2 jaar na datum eerste ingebruikname controle vrij.</p> <p>Vanaf het moment dat de wetgever dat verplicht stelt, mogen alleen gecertificeerde bedrijven met vakbekwame monteurs cv-ketels, kachels en geisers onderhouden. Losse gas- of oliegestookte kachels mogen niet.</p>	Major
3	Voorzieningen		Major / minor

3.1	Koelkast(en), minimaal 30,00 liter koel-/vriesruimte per persoon. Eventuele extra liters dienen ook te voldoen aan de eisen van (brand)veiligheid en hygiëne.	Genoemde 30 liter per persoon is voor het totaal. Let op werking, schoonmaak etc. Voor de bepaling van de inhoud mag uitgegaan worden van de gegevens van de fabrikant/leverancier, zoals deze vermeld staan op de originele sticker in of op het apparaat.	Major
3.2	Bewoners dienen te beschikken over een individuele, afsluitbare bergruimte.	Deze hoeft niet verplicht op de slaapkamer te zijn. Indien de bewoner alleen op de kamer gehuisvest is, voldoet de afsluitbaarheid van de kamer ook.	Major
3.3	Kookplaat/platen, minimaal 4 pitten, bij meer dan 8 personen 1 pit per 2 personen, bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten.	Zie ook normonderdeel 5 (veiligheid).	Minor
4	Informatievoorziening en overige eisen	Interpretatie	Major / minor
4.1	Informatiekaart over het handelen ten tijde van nood, opgesteld in de taal van de bewoners en opgehangen op een centrale plek bevat ten minste telefoonnummers van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- eigen hulpverlener / beheerder</li> <li>- regiopolitie</li> <li>- brandweer</li> <li>- 112 (in levensbedreigende situaties)</li> <li>- verkorte huis- en leefregels in landstaal</li> <li>- Ontruimingsplan en Noodprocedure.</li> </ul>	Op <a href="http://www.werkgeverslijn.nl">www.werkgeverslijn.nl</a> staat een door Stigas ontwikkeld model voor de informatiekaart. In de informatiekaart dient aandacht besteed te zijn aan de procedure in het geval van nood. Dit kan middels een plattegrond van de locatie, een verwijzing naar de vluchtaanduiding, maar ook op een andere wijze. Bepalend is of de tijdelijke bewoner(s) op een centrale plek in de locatie begrijpelijk worden geïnformeerd over het handelen ten tijde van nood. Ook adresgegevens dienen op de kaart te staan zodat de hulpdienst het juiste adres gegeven kan worden.	Major
4.2	De auditor moet met inachtneming van de geldende privacy- en fatsoensregels elke ruimte kunnen betreden en zich een goed beeld kunnen vormen over de volledige huisvestingslocatie	De auditor moet zich een goed beeld kunnen vormen van de volledige huisvestingslocatie.	Major
5	Brandveiligheid	Interpretatie	Major / minor
5.1	Brandblusser <ul style="list-style-type: none"> <li>• de houdbaarheid en geldigheid is controleerbaar, elke 2 jaar keuren. De controle dient te worden uitgevoerd door een REOB gecertificeerd bedrijf.</li> <li>• er is op de gehele locatie minimaal 6,00 kg/liter blusmiddel aanwezig</li> <li>• instructie gebruik op brandblusser</li> <li>• brandblusser van minimaal 2,00 kg/liter binnen 5,00 meter van plaats waar gekookt wordt.</li> </ul>	De REOB certificering van de organisatie die de keuring heeft uitgevoerd dient te blijken uit de sticker op het blusmiddel. Op de stickers moet vermeld staan wanneer de controle heeft plaatsgevonden, wanneer de eerstvolgende controle dient plaats te vinden. Opmerking: Het gebruik van een poederblusser in een besloten ruimte zal het waarnemingsvermogen sterk hinderen, waardoor ontruiming, redding van mensen en dieren en andere noodmaatregelen extra kunnen worden bemoeilijkt. In dergelijke gevallen hebben water- of schuimblussers de voorkeur. Een slanghaspel (water) is ook een brandblusser.	Major
5.2	Blusdeken (bij kookgelegenheid)	Een goede blusdeken is minimaal 100 bij 100 centimeter te zijn, beter is 120 bij 120 cm.	Major

5.3	<p>Werkende rook- en CO-melders op voorgeschreven plaats gemonteerd: Minimaal 1 werkende (testen) rookmelder per bouwlaag. Op minimaal 50,0 cm van de wand tegen het hoogste punt van het plafond, indien het plafond schuin loopt op 90,0 cm van het hoogste punt. Er dient gemeten te worden vanuit het hart van het apparaat.</p>	<p>Indien in het gebouw een toestel aanwezig is dat CO kan produceren (gaskachel, verwarmingsketel met open verbrandingsstelsel, geiser) dient (ook) een CO melder aanwezig te zijn. Dat hoeft niet bij een fornuis. Ook in woonunits en toerocaravans (categorie f) dienen rookmelders gemonteerd moeten worden op zodanige plaats dat bewoners het signaal goed kunnen horen. Uitgangspunt is dat alle rookmelders werken, waarvan 1 rookmelder per bouwlaag en/of locatie door de auditor getest is.</p> <p>Indien een centrale brandmeldinstallatie aanwezig is dient deze minimaal ééns per jaar door een gecertificeerd bedrijf worden gekeurd volgens NEN 2654-1. Gecertificeerde bedrijven zijn te vinden via <a href="http://www.preventiecertificaat.nl">www.preventiecertificaat.nl</a>.</p>	Major
6	Gemeentelijke eisen	Interpretatie	Major / minor
6	<p>Indien een vergunning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afgegeven is, dient de huisvesting ten minste te voldoen aan de in die vergunning geformuleerde eisen voor wat betreft de kwaliteit van de huisvesting.</li> <li>• Geweigerd is om bouwkundige redenen die invloed hebben op de veiligheid, dient aangetoond te worden dat vastgestelde tekortkomingen op dat vlak zijn opgelost. Indien er geen gemeentelijk beleid is en/of er geen vergunning is aangevraagd, wordt getoetst op de AKF norm.</li> </ul>	<p>Jaarlijks geeft de onderneming de status van de vergunning aan. Indien een vergunningsaanvraag in behandeling is, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt.</p> <p>Er is binnen het keurmerk geen verplichting een vergunning aan te vragen. Handhaving van gemeentelijk beleid valt niet binnen de scope van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen.</p> <p>De onderneming is verantwoordelijk voor de juistheid van de gegeven informatie.</p>	Major
7	Goed werkgeverschap	Interpretatie	Major / minor
7	<p>De werkgever verklaart zich als goed werkgever te gedragen en zal de van toepassing zijnde cao Open Teelten, Glastuinbouw of Productiegerichte Dierhouderij onverkort toepassen. De werkgever bevestigt dit middels het tekenen van een eigen verklaring. Deze eigenverklaring heeft een geldigheidsduur van 12 maanden. Er dient een kopie van deze verklaring in het dossier van de Certificerende Instelling aanwezig te zijn.</p>	<p>Zie eigenverklaring, ook vinden via <a href="http://www.werkgeverslijn.nl">www.werkgeverslijn.nl</a>.</p>	Major
8	Klachtenprocedure	Interpretatie	Major / minor
8	<p>Er moeten een klachtenprocedure op het bedrijf aanwezig zijn voor klachten met betrekking tot het Agrarisch Keurmerk Flexwonen.</p>	<p>Doel van de klachtenprocedure is dat alle klachten worden geregistreerd en worden afgehandeld. Het management dient, indien klachten binnen zijn gekomen, minimaal eens per 6 maanden te spreken met (een vertegenwoordiger) van de medewerkers en het gesprek vast te leggen in een kort verslag. Corrigerende maatregelen die zijn genomen moeten worden gedocumenteerd. Onderdeel van deze procedure is ook dat een bedrijf meldt bij LTO Nederland wanneer het door een daartoe bevoegde (lokale) autoriteit onder nader onderzoek staat en/of een sanctie heeft gekregen die betrekking heeft op de scope. Op <a href="http://www.werkgeverslijn.nl">www.werkgeverslijn.nl</a> staat een niet normatief voorbeeld van een klachtenprocedure.</p>	Major
9	Logogebruik	Interpretatie	Major / minor



9	De certificaathouder is gerechtigd om het logo van Agrarisch Keurmerk Flexwonen (woord- en beeldmerk) te voeren alsmede de logo's van de certificatie-instelling en van de accreditatieinstelling.	Het logogebruik (woord- en beeldmerk) van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen moet voldoen aan de eisen zoals gesteld in bijlage B van dit schema. Dit geldt ook voor het gebruik van de logo's van de certificatie-instelling en van de accreditatieinstelling volgens de van toepassing zijnde regels.	Major
---	--	---	-------

#### Artikel 43 Werkkleding

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

#### Artikel 44 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 ([www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl)). 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. De tijd die besteed wordt aan door de werkgever verplicht opgelegde cursussen, wordt door de werkgever tegen 100% tijd of geld vergoed. Dit laatste ter keuze van de werkgever. Voor reizen in verband met studie wordt de fiscale km vergoeding toegepast.
4. Door de wet of cao verplichte scholing  
Op grond van deze cao of wettelijke verplichte scholing moet:
  - a. kosteloos zijn voor de werknemer. Dit betekent dat alle kosten voor de werkgever zijn en
  - b. de tijd die wordt besteed aan de scholing worden beschouwd als arbeidstijd en
  - c. de scholing zoveel mogelijk onder werktijd worden aangeboden.
5. Er is voor werknemers een individueel scholingsbudget beschikbaar. Hiervoor heeft de sector Open Teelten tot het einde van de looptijd van deze cao maximaal 150 scholingsvouchers à € 1.500,00 beschikbaar gesteld. De werknemer die hiervan gebruik wenst te maken kan een aanvraag indienen bij Colland ([www.colland-administratie.nl](http://www.colland-administratie.nl)).

#### Artikel 46 Beroep tegen cao-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient binnen 3 maanden ingediend te worden, nadat de werkgever schriftelijk heeft kenbaar gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform Lid 1 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, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK te Woerden.

#### Artikel 47 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 (voor zover 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, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden, of per e-mail: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl).

#### **Artikel 48 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 XV.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen is bepaald in Lid 1, Lid 2, Lid 3 en Lid 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, tenzij de bij het geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, worden beslist door de gewone rechter.

#### **Artikel 49 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, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden, of per e-mail: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl)

#### **Artikel 51 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. De paritaire commissie verleent de ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
3. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk per gewone brief of e-mail te worden ingediend bij de paritaire commissie Open Teelten per adres Actor, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK te Woerden, [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl). en dient ten minste te bevatten:
  - a. de naam en het adres van de verzoeker;
  - b. de ondertekening door de verzoeker;
  - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
  - d. de motivering van het verzoek;
  - e. de dagtekening;en dient vergezeld te gaan van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.
5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.



7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.
8. De paritaire commissie neemt binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het ontheffingsverzoek verzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van 2 maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.
9. Het secretariaat van de paritaire commissie zendt zo spoedig mogelijk het schriftelijk en gemotiveerd besluit aan verzoeker.
10. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao Open Teelten. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

### Artikel 52 Vertrouwenspersoon ongelijke behandeling

Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar bij STIGAS onder telefoonnummer 085-0440700 – optie 1.

### Artikel 54 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 BIJ ARTIKEL 3 EN ARTIKEL 17

	Punten ORBA	Vollegrond	Fruitteelt	Boomkwekerij	Akkerbouw	Bloembollen-teelt	Overig
A	0-20						
B	21-35	Assistent medewerker I Vollegrond	Assistent medewerker I Fruitteelt	Assistent medewerker I Boomkwekerij	Assistent medewerker I Akkerbouw	Assistent medewerker I Bloembollenteelt	Medewerker huishoudelijke dienst
C	36-50	Assistent medewerker II Vollegrond	Assistent medewerker II Fruitteelt	Assistent medewerker II Boomkwekerij	Assistent medewerker II Akkerbouw	Assistent medewerker II Bloembollenteelt	Medewerker kantine Orderverzamelaar
D	51-65	Medewerker I Vollegrond	Medewerker I Fruitteelt	Medewerker I Boomkwekerij	Medewerker I Akkerbouw	Medewerker I Bloembollenteelt	Vorkheftruck-chauffeur Logistiek medewerker
E	66-85	Medewerker II Vollegrond	Medewerker II Fruitteelt	Medewerker II Boomkwekerij	Medewerker II Akkerbouw	Medewerker II Bloembollenteelt	Laboratorium medewerker / laborant Administratief medewerker Telefoniste / receptioniste
F	85-105	Allround medewerker Vollegrond	Allround medewerker Fruitteelt	Allround medewerker Boomkwekerij	Allround medewerker Akkerbouw	Allround medewerker Bloembollenteelt	Algemeen technisch medewerker Boekhoudkundig medewerker Chauffeur binnenland
G	106-125	Meewerkend voorman Vollegrond	Meewerkend voorman Fruitteelt	Meewerkend voorman Boomkwekerij	Meewerkend voorman Akkerbouw	Meewerkend voorman Bloembollenteelt	Onderhouds-monteur Medewerker verkoop binnen-dienst Kantoormedewerker
H	126-145	Chef I Vollegrond	Chef I Fruitteelt	Chef I Boomkwekerij	Chef I Akkerbouw	Chef I Bloembollenteelt	Boekhouder / administrateur Chef logistiek
I	146-165	Chef II Vollegrond	Chef II Fruitteelt	Chef II Boomkwekerij	Chef II Akkerbouw	Chef II Bloembollenteelt	Export medewerker Systeem-beheerder
II	166-185	Bedrijfsleider I Vollegrond	Bedrijfsleider I Fruitteelt	Bedrijfsleider I Boomkwekerij	Bedrijfsleider I Akkerbouw	Bedrijfsleider I Bloembollenteelt	Hoofd onderhoud Inkoper Verkoper
III	186-205	Bedrijfsleider II Vollegrond	Bedrijfsleider II Fruitteelt	Bedrijfsleider II Boomkwekerij	Bedrijfsleider II Akkerbouw	Bedrijfsleider II Bloembollenteelt	Hoofd financiële administratie HR-adviseur

**Centrale Beroepscommissie functiewaardering**  
P/a Actor Bureau voor sectoradvies  
Pompomolenlaan 10c



3447 GK WOERDEN  
Telefoonnummer: 088-3292030  
E-mail: paritaire.commissie@actor.nl

## BIJLAGE II TOELICHTING BIJ ARTIKEL 17 EN LOONTABELLEN BIJ ARTIKEL 17 LID 3 EN ARTIKEL 18

### Loonsverhoging

De cao-lonen en de feitelijke lonen worden per 1 maart 2023 met 5% en per 31 december 2023 met 3% verhoogd.

### Berekeningswijze

De loonsverhogingen worden in 4 achtereenvolgende stappen berekend.  
Voor alle hierna vermelde stappen geldt dat de nieuwe bedragen worden afgerond met twee decimalen achter de komma.  
Voor de jeugdlonen gelden de jeugdlloonpercentages volgens onderstaande tabel.

Stap 1: De cao loonsverhoging wordt berekend over de cao-uurloon bedragen (21 jaar tot AOW leeftijd).

Stap 2: De jeugduurlonen worden afgeleid van het cao uurloon met 0 functiejaren.

Stap 3: De maandlonen (21 jaar tot AOW leeftijd) worden afgeleid van de urlonen (21 jaar tot AOW leeftijd) gebaseerd op een 38-urige werkweek, waarbij de volgende formule wordt gehanteerd: uurloon vermenigvuldigd met factor (38 x 52,2 gedeeld door 12) en afronding op twee decimalen.

Stap 4: De jeugdmaandlonen worden afgeleid van het maandloon met 0 functiejaren en vermenigvuldigd met het jeugdlloonpercentage

### Tabel met jeugdlloonpercentage

Voor de cao jeugdlonen gelden de navolgende percentage:

15 jaar: 40%

16 jaar: 45%

17 jaar: 50%

18 jaar: 60%

19 jaar: 70%

20 jaar: 80%

De loontabellen zijn opgenomen in bijlage III, bijlage IV.

Indien bij toekomstige stijgingen van het WML het cao loon lager is, dan geldt het WML.

## BIJLAGE III LONEN PER 1 MAART 2023 OPEN TEELTEN ALLE SECTOREN, BIJ ARTIKEL 17 EN ARTIKEL 18

Bij de berekening is over de loontabellen per 1 juli 2022 een initiële verhoging berekend van 5,0%. Het wettelijk minimum(jeugd)loon wordt steeds per 1 juli en 1 januari verhoogd. Indien de lonen in onderstaande tabel lager zijn dan het actuele wettelijk minimum(jeugd)loon geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 4,70	€ 4,84	€ 5,06	€ 5,31	€ 5,65	€ 6,04	€ 6,54
16 jaar	€ 5,29	€ 5,45	€ 5,69	€ 5,97	€ 6,36	€ 6,80	€ 7,35
17 jaar	€ 5,88	€ 6,06	€ 6,32	€ 6,64	€ 7,07	€ 7,56	€ 8,17
18 jaar	€ 7,05	€ 7,27	€ 7,58	€ 7,96	€ 8,48	€ 9,07	€ 9,80
19 jaar	€ 8,23	€ 8,48	€ 8,85	€ 9,29	€ 9,89	€ 10,58	€ 11,44
20 jaar	€ 9,40	€ 9,69	€ 10,11	€ 10,62	€ 11,30	€ 12,09	€ 13,07
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML						
0 eerste halfjaar	€ 11,75	€ 11,75	€ 12,64	€ 13,27	€ 14,13	€ 15,11	€ 16,34
0 tweede halfjaar	€ 11,75	€ 12,11	€ 12,64	€ 13,27	€ 14,13	€ 15,11	€ 16,34



UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
1	€ 11,91	€ 12,41	€ 13,03	€ 13,77	€ 14,66	€ 15,77	€ 17,03
2	€ 12,12	€ 12,73	€ 13,46	€ 14,24	€ 15,21	€ 16,37	€ 17,72
3	€ 12,34	€ 13,05	€ 13,84	€ 14,75	€ 15,78	€ 16,99	€ 18,45
4	€ 12,53	€ 13,39	€ 14,23	€ 15,19	€ 16,30	€ 17,62	€ 19,15
5		€ 13,67	€ 14,64	€ 15,69	€ 16,84	€ 18,23	€ 19,86
6			€ 15,04	€ 16,16	€ 17,43	€ 18,87	€ 20,56
7				€ 16,62	€ 17,96	€ 19,48	€ 21,26
8					€ 18,50	€ 20,10	€ 21,97
9						€ 20,74	€ 22,67
10							€ 23,35

MAANDLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 776,91	€ 800,71	€ 835,76	€ 877,41	€ 934,28	€ 999,07	€ 1.080,40
16 jaar	€ 874,03	€ 900,80	€ 940,23	€ 987,09	€ 1.051,06	€ 1.123,96	€ 1.215,45
17 jaar	€ 971,14	€ 1.000,89	€ 1.044,70	€ 1.096,77	€ 1.167,85	€ 1.248,84	€ 1.350,50
18 jaar	€ 1.165,37	€ 1.201,07	€ 1.253,63	€ 1.316,12	€ 1.401,41	€ 1.498,61	€ 1.620,60
19 jaar	€ 1.359,60	€ 1.401,25	€ 1.462,57	€ 1.535,47	€ 1.634,98	€ 1.748,38	€ 1.890,70
20 jaar	€ 1.553,82	€ 1.601,42	€ 1.671,51	€ 1.754,82	€ 1.868,55	€ 1.998,14	€ 2.160,80
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML						
0 eerste halfjaar	€ 1.942,28	€ 1.942,28	€ 2.089,39	€ 2.193,53	€ 2.335,69	€ 2.497,68	€ 2.701,00
0 tweede halfjaar	€ 1.942,28	€ 2.001,78	€ 2.089,39	€ 2.193,53	€ 2.335,69	€ 2.497,68	€ 2.701,00
1	€ 1.968,72	€ 2.051,37	€ 2.153,86	€ 2.276,18	€ 2.423,30	€ 2.606,78	€ 2.815,06
2	€ 2.003,44	€ 2.104,27	€ 2.224,94	€ 2.353,87	€ 2.514,21	€ 2.705,96	€ 2.929,12
3	€ 2.039,80	€ 2.157,17	€ 2.287,75	€ 2.438,18	€ 2.608,43	€ 2.808,45	€ 3.049,79
4	€ 2.071,21	€ 2.213,37	€ 2.352,22	€ 2.510,91	€ 2.694,39	€ 2.912,59	€ 3.165,50
5		€ 2.259,65	€ 2.419,99	€ 2.593,56	€ 2.783,65	€ 3.013,42	€ 3.282,86
6			€ 2.486,11	€ 2.671,25	€ 2.881,18	€ 3.119,21	€ 3.398,57
7				€ 2.747,29	€ 2.968,79	€ 3.220,04	€ 3.514,28
8					€ 3.058,05	€ 3.322,53	€ 3.631,64
9						€ 3.428,32	€ 3.747,35
10							€ 3.859,76

#### BIJLAGE IV LONEN PER 31 DECEMBER 2023 OPEN TEELTEN ALLE SECTOREN, BIJ ARTIKEL 17 EN ARTIKEL 18

Bij de berekening is over de loontabellen per 1 maart 2023 een initiële verhoging berekend van 3,0%.

Het wettelijk minimum(jeugd)loon wordt steeds per 1 juli en 1 januari verhoogd. Indien de lonen in onderstaande tabel lager zijn dan het actuele wettelijk minimum(jeugd)loon geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 4,84	€ 4,99	€ 5,21	€ 5,47	€ 5,82	€ 6,22	€ 6,73
16 jaar	€ 5,45	€ 5,61	€ 5,86	€ 6,15	€ 6,55	€ 7,00	€ 7,57
17 jaar	€ 6,05	€ 6,24	€ 6,51	€ 6,84	€ 7,28	€ 7,78	€ 8,42
18 jaar	€ 7,26	€ 7,48	€ 7,81	€ 8,20	€ 8,73	€ 9,34	€ 10,10
19 jaar	€ 8,47	€ 8,73	€ 9,11	€ 9,57	€ 10,19	€ 10,89	€ 11,78
20 jaar	€ 9,68	€ 9,98	€ 10,42	€ 10,94	€ 11,64	€ 12,45	€ 13,46
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML						
0 eerste halfjaar	€ 12,10	€ 12,10	€ 13,02	€ 13,67	€ 14,55	€ 15,56	€ 16,83





UURLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
0 tweede halfjaar	€ 12,10	€ 12,47	€ 13,02	€ 13,67	€ 14,55	€ 15,56	€ 16,83
1	€ 12,27	€ 12,78	€ 13,42	€ 14,18	€ 15,10	€ 16,24	€ 17,54
2	€ 12,48	€ 13,11	€ 13,86	€ 14,67	€ 15,67	€ 16,86	€ 18,25
3	€ 12,71	€ 13,44	€ 14,26	€ 15,19	€ 16,25	€ 17,50	€ 19,00
4	€ 12,91	€ 13,79	€ 14,66	€ 15,65	€ 16,79	€ 18,15	€ 19,72
5		€ 14,08	€ 15,08	€ 16,16	€ 17,35	€ 18,78	€ 20,46
6			€ 15,49	€ 16,64	€ 17,95	€ 19,44	€ 21,18
7				€ 17,12	€ 18,50	€ 20,06	€ 21,90
8					€ 19,06	€ 20,70	€ 22,63
9						€ 21,36	€ 23,35
10							€ 24,05

MAANDLONEN							
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 800,05	€ 824,52	€ 860,88	€ 903,86	€ 962,05	€ 1.028,83	€ 1.112,80
16 jaar	€ 900,06	€ 927,58	€ 968,49	€ 1.016,84	€ 1.082,30	€ 1.157,43	€ 1.251,90
17 jaar	€ 1.000,07	€ 1.030,65	€ 1.076,11	€ 1.129,83	€ 1.202,56	€ 1.286,04	€ 1.391,00
18 jaar	€ 1.200,08	€ 1.236,77	€ 1.291,33	€ 1.355,79	€ 1.443,07	€ 1.543,24	€ 1.669,20
19 jaar	€ 1.400,09	€ 1.442,90	€ 1.506,55	€ 1.581,76	€ 1.683,58	€ 1.800,45	€ 1.947,40
20 jaar	€ 1.600,10	€ 1.649,03	€ 1.721,77	€ 1.807,72	€ 1.924,10	€ 2.057,66	€ 2.225,60
21 jaar tot AOW leeftijd							
Startschaal	WML						
0 eerste halfjaar	€ 2.000,13	€ 2.000,13	€ 2.152,21	€ 2.259,65	€ 2.405,12	€ 2.572,07	€ 2.782,00
0 tweede halfjaar	€ 2.000,13	€ 2.061,29	€ 2.152,21	€ 2.259,65	€ 2.405,12	€ 2.572,07	€ 2.782,00
1	€ 2.028,23	€ 2.112,53	€ 2.218,33	€ 2.343,95	€ 2.496,03	€ 2.684,47	€ 2.899,36
2	€ 2.062,94	€ 2.167,08	€ 2.291,06	€ 2.424,95	€ 2.590,25	€ 2.786,96	€ 3.016,73
3	€ 2.100,96	€ 2.221,63	€ 2.357,18	€ 2.510,91	€ 2.686,13	€ 2.892,75	€ 3.140,70
4	€ 2.134,02	€ 2.279,49	€ 2.423,30	€ 2.586,95	€ 2.775,39	€ 3.000,20	€ 3.259,72
5		€ 2.327,42	€ 2.492,72	€ 2.671,25	€ 2.867,96	€ 3.104,33	€ 3.382,04
6			€ 2.560,50	€ 2.750,59	€ 2.967,14	€ 3.213,43	€ 3.501,05
7				€ 2.829,94	€ 3.058,05	€ 3.315,92	€ 3.620,07
8					€ 3.150,62	€ 3.421,71	€ 3.740,74
9						€ 3.530,81	€ 3.859,76
10							€ 3.975,47

## BIJLAGE V WETTELIJK MINIMUMLOON

Zie Artikel 11 Lid 4 van de cao Open Teelten.

Het wettelijk minimumloon, dan wel afgeleide hiervan, geldt voor de groepen werknemers genoemd in Artikel 10 (Piekarbeider), Artikel 11 (Seizoenarbeider), Artikel 12 (Zaterdaghulp) en Artikel 17 lid 2 d (Werknemers met een arbeidsbeperking).

Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe WML bedragen.

- Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpen en Werknemers met een arbeidsbeperking: Het maand- en weekloon wordt berekend door het wettelijk minimum maand- respectievelijk weekloon van een 21 jarige te vermenigvuldigen met het cao jeugdloonpercentage (Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpen) dan wel met de periodiektoeslag (Werknemers met een arbeidsbeperking). Afronding met twee decimalen achter de komma vindt naar boven plaats volgens de door de overheid gehanteerde afrondingsystematiek. Het uurloon wordt berekend door het naar boven afgeronde weekloon te delen door het aantal arbeidsuren van 38 in de sector Open Teelten. Afronding met twee decimalen achter de komma vindt naar boven plaats volgens de door de overheid gehanteerde afrondingsystematiek.
- Piekarbeiders: het maand-, week- en uurloon volgen de door de overheid gepubliceerde afgeronde bedragen.



#### Wettelijk minimumloon<sup>1</sup>

Ingangsdatum	per uur	per week	per maand
1 januari 2023	€11,75	€446,40	€1.934,40

<sup>1</sup> vermeld zijn de bedragen voor een 21-jarige en ouder

Voor seizoenarbeiders en zaterdaghulpverleners geldt het cao-jeugdloonpercentage, Artikel 11 en Artikel 12. Voor piekarbeiders geldt het wettelijk jeugdloonpercentage, Artikel 10 Lid 6.

Cao-jeugdloon percentages voor Seizoenarbeiders en Zaterdaghulpverleners:

#### Van toepassing per 1 januari 2023<sup>1</sup>

Leeftijd	% van het WML	maandloon	weekloon	Uurloon afgeleid van weekloon
21 jaar en ouder	100%	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 11,75
20 jaar	80%	€ 1.547,52	€ 357,12	€ 9,40
19 jaar	70%	€ 1.354,08	€ 312,48	€ 8,23
18 jaar	60%	€ 1.160,64	€ 267,84	€ 7,05
17 jaar	50%	€ 967,20	€ 223,20	€ 5,88
16 jaar	45%	€ 870,48	€ 200,88	€ 5,29
15 jaar	40%	€ 773,76	€ 178,56	€ 4,70

<sup>1</sup> De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli.

#### Wettelijk minimum (jeugd)loon voor Piekarbeiders<sup>1</sup>:

#### Van toepassing per 1 januari 2023

Leeftijd	% van het WML	maandloon	uurloon
21 jaar en ouder <sup>1</sup>	100%	€ 1.934,40	€ 11,75
20 jaar	80%	€ 1.547,50	€ 9,40
19 jaar	60%	€ 1.160,65	€ 7,05
18 jaar	50%	€ 967,20	€ 5,88
17 jaar	39,5%	€ 764,10	€ 4,65
16 jaar	34,5%	€ 667,35	€ 4,06
15 jaar	30%	€ 580,30	€ 3,53

<sup>1</sup> De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli.

#### Werknemers met arbeidsbeperking. Zie ook Artikel 17 Lid 2 d.

Voor de 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, werknemers met een WSW indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen, is naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal ingevoerd.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal – dat wil zeggen uitgezonderd de bestaande (lagere) loonschalen voor specifieke doelgroepen zoals gelegenheidswerknemers, starters – substantieel hoger is dan 120% WML, zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn.

De nieuwe loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is.

NB. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>1</sup> De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli.



#### Loontabel voor werknemers met arbeidsbeperking

Loontabel per 1 januari 2023 Maandloon			weekloon	Uurloon afgeleid van weekloon
Aanvang	100% WML 21 jaar <sup>1</sup>	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 11,75
Na 1 jaar	WML*1,04	€ 2.011,78	€ 464,26	€ 12,22
Na 2 jaar	WML*1,08	€ 2.089,16	€ 482,12	€ 12,69
Na 3 jaar	WML*1,12	€ 2.166,53	€ 499,97	€ 13,16
Na 4 jaar	WML*1,16	€ 2.243,91	€ 517,83	€ 13,63
Na 5 jaar	WML*1,2	€ 2.321,28	€ 535,68	€ 14,10

<sup>1</sup> De overheid past het wettelijk minimumloon twee keer per jaar aan: per 1 januari en 1 juli. Voor jeugdigen zijn de jeugdloonpercentages van toepassing.

## BIJLAGE XV GESCHILLEN OVER TOEPASSING CAO-BEPALINGEN, BIJ ARTIKEL 48

### Samenstelling en bevoegdheid

De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Open Teelten afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.

De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen in geval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.

De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.

De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.

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.

De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van 4 weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.

De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Pompmolenlaan 10C, 3447 GK Woerden.

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

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.

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.

Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

### Uitspraak

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.

De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen.

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.

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.

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



## BIJLAGE XVI VERDELING GEDIFFERENTIEERDE WHK PREMIE, BIJ ARTIKEL 24

### WhK -premie verhalen op de werknemer

Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op werknemers. Dit verhaalsrecht is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen. Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd. In deze cao is de mogelijkheid van het verhaalsrecht vastgelegd in Artikel 24.

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

### Eigenrisicodrager

Indien een werkgever eigenrisicodrager 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 XVII SCHEMA'S OPNAME VAKANTIEDAGEN, BIJ ARTIKEL 28

### Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienstverband. Deze dagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2013 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2014, etc.

Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2013 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.

Bovenwettelijke dagen in de cao Open Teelten zijn de volgende:

- De dagen in Artikel 27, Lid 2 die de 20 dagen te boven gaan;
- De dagen in Artikel 27, Lid 5 en Artikel 30. Dat zijn respectievelijk de extra dagen voor 50-plussers; en
- De extra dagen bij een langdurig dienstverband.

### Overzicht vervaldata en verjaringsdata

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

Opbouw	Vervaldatum	Verjaringsdatum
Wettelijke dagen 2022	01-07-2023	
Wettelijke dagen 2023	01-07-2024	
Wettelijke dagen 2024	01-07-2025	



Opbouw	Vervaldatum	Verjaringsdatum
Bovenwettelijke dagen 2018		31-12-2023
Bovenwettelijke dagen 2019		31-12-2024
Bovenwettelijke dagen 2020		31-12-2025
Bovenwettelijke dagen 2021		31-12-2026
Bovenwettelijke dagen 2022		31-12-2027
Bovenwettelijke dagen 2023		31-12-2028
Bovenwettelijke dagen 2024		31-12-2029

## BIJLAGE XVIII AANVULLENDE BEPALING LONEN BUITENLANDSE WERKNEMERS, BIJ ARTIKEL 19 LID 3

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

Bij uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar. 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. 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. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon. 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 rechtens toekomt. Vervolgens wordt vastgesteld welk deel daarvan kan worden uitgeruild.

## BIJLAGE XIX EIGEN VERKLARING NALEVING CAO

### Eigen verklaring naleving CAO

- Zakelijke gegevens**  
Naam onderneming (juridische naam):  
Bezoekadres:  
Straat:  
Postcode en plaats:  
Postadres:  
Straat:  
Postcode en plaats:
- Gegevens contactpersoon**  
Naam:  
Voorletters:  
Functie:
- Gegevens met betrekking tot CAO**  
CAO van toepassing:

### Ondertekening

Met de ondertekening van dit formulier verklaart u:

- Alle vragen naar beste weten en overeenkomstig de waarheid te hebben beantwoord;
- De cao getrouw toe te passen, ook in AVV loze perioden. De werkgever is er van op de hoogte dat, indien hij de cao niet naleeft, de certificering van de huisvesting wordt ingetrokken.

Handtekening:

Datum:

Naam:



## BIJLAGE XXI GEDETACHEERDE WERKNEMERS (WAGWEU)

Tabel 1. Overzicht

Onderwerpen WAGA (WagwEU)	Cao-artikelen
a) Algemeen	Artikel 3 Definities Artikel 5 Verplichting van de werkgever Artikel 6 Verplichting van de werknemer Artikel 46 Beroep tegen cao-indeling
b) Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 13 Algemene bepalingen Artikel 14 Basis regeling Artikel 15 Jaarurenmodel Artikel 16 Aanvullende bepalingen voor de basisregeling en het jaarurenmodel
c) Minimum aantal vakantiedagen	Artikel 27 Vakantie m.u.v. lid 4
d) Minimumloon	Artikel 17 Functie-indeling Artikel 18 Loon en vergoedingsregeling lid 4 en 5 Artikel 27 Vakantietoeslag lid 4 Artikel 31 Bijzonder verlof Artikel 41 Reiskosten woon-werkverkeer
e) Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 36 Uitzendwerk en uitzendkrachten
f) Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers	Artikel 7 Branche RI&E Artikel 43 Werkkleding
g) Voorwaarden van huisvesting van werknemers	Artikel 42 Huisvesting

Tabel 2. Uitwerking van toepassing zijnde bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde leden
Artikel 3: Definities	Alle leden met uitzondering van: lid 3) seizoenarbeider lid 4) piekarbeider lid 6) zaterdaghulp lid 26) uitzendovereenkomst lid 28) inlenersbeloning
Artikel 5: Verplichtingen van de werkgever	Integraal
Artikel 6: Verplichting van de werknemer	Integraal
Artikel 7: Branche RI&E	Leden 1 t/m 4
Artikel 13: Algemene bepalingen	Integraal
Artikel 14: Basis regeling	Integraal
Artikel 15: Jaarurenmodel	Integraal
Artikel 16: Aanvullende bepalingen voor de basis regeling en het jaarurenmodel	Integraal
Artikel 17: Functie-indeling en beloning	Alle leden met uitzondering van: lid 2 en lid 3 b t/m e
Artikel 18: Loon en vergoedingsregeling	Leden 4+5
Artikel 27: Vakantie en vakantietoeslag	Integraal
Artikel 31: Bijzonder verlof	Integraal
Artikel 36: Uitzendwerk en uitzendkrachten	Integraal
Artikel 41: Reiskosten woon-werkverkeer	Alle leden met uitzondering van lid 1c.
Artikel 42: Huisvesting	Integraal
Artikel 43: Werkkleding	Integraal
Artikel 46: Beroep tegen cao-indeling	Integraal

### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2024.

### 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. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.



---

#### Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

#### Dictum V

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 2024 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 2 mei 2023

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