



Glastuinbouw 2024/2025 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 juli 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glastuinbouw

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies 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), Glastuinbouw Nederland en Plantum;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV.

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 EN VERPLICHTINGEN

Artikel 1 Werkingsfeer

- In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
 - Degene die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten, uitgedrukt in arbeidsuren werk, uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan glastuinbouw worden besteed. Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven.
 - Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
 - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit glastuinbouw;
 - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
 - Juridisch zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW, waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan glastuinbouw.
 - De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 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 glastuinbouw.
- Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a BW en volgende én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b BW, 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. Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, zie verder HOOFDSTUK 9 Artikel 53.

Artikel 2 Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon te boven gaat, zijn HOOFDSTUK 3, HOOFDSTUK 4 en HOOFDSTUK 5 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2024: € 71.628.
Deze bedragen zijn naar rato indien het gaat om een dienstverband dat niet fulltime is en/of niet het hele jaar voortduurt.

Artikel 3 Definities

1. Werkgever – Werknemer – Man/Vrouw
 - a. Werkgever:
De natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in deze cao.
 - b. Werknemer:
De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever zoals bedoeld in deze cao.
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet verstaan: de stagiair.
2. Arbeidsduur:
Het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren per week. Standaard is dit 38 uur en maximaal kan dit 42 uur zijn (dit is fulltime).
3. Arbeidstijd:
De tijden in een week gedurende welke de werknemer:
 - werkzaamheden verricht of daarvoor ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - geen arbeid verricht in verband met de viering van één van de feestdagen indien de dag een ingeroosterde dag is;
 - geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
4. Fulltime/Parttime dienstverband
 - a. Fulltime dienstverband:
Een dienstverband van minimaal 38 uur en maximaal 42 uur per week.
 - b. Parttime dienstverband:
Een dienstverband voor minder dan 38 uur per week.
5. Specifieke typen arbeidskrachten
 - a. Seizoenskracht:
Dit geldt voor de werknemer die functies uitvoert in het bedrijf van de werkgever die een seizoen- matig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aan- sluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.
 - b. Piekarbeider:
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 uitvoeren;
 - 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 5^e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.Niet onder de definitie van piekarbeider zoals hiervoor genoemd valt:
 - een werknemer die aaneensluiten aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;



- een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
 - c. Student/scholier:
Iemand die het lopend schooljaar (1 augustus–31 juli) dagonderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte ervan heeft gedaan; BBL-ers vallen hier niet onder.
 - d. Stagiair:
Iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
De stagiair wordt in de zin van deze cao niet als werknemer beschouwd.
 - e. Vakantiekraacht:
Degene die uitsluitend tijdens schoolvakanties in dienstbetrekking arbeid verricht. Vakanties per regio voor het basis- en voortgezet onderwijs volgens opgave van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
 - f. Werknemer met een arbeidsbeperking:
Werknemer die onder de Participatiewet valt en van wie het UWV heeft vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is om met voltijdse arbeid 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) te verdienen, werknemer met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen.
6. Rooster en diensten
- a. Regulier dienstrooster:
Een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt, tenzij er een jaarurenmodel of ploegendienst is afgesproken.
 - b. Jaarurenmodel:
Een dienstrooster waarin overeengekomen is dat gedurende perioden plus en min wordt gewerkt dan de schriftelijk overeengekomen arbeidsduur per week. Er worden afspraken gemaakt over het totaal aantal uren per periode.
 - c. Jaarurennorm:
De arbeidsduur per jaar (plus-min norm) 52,2 vermenigvuldigd met de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst per week.
 - d. Ploegendienst:
In een ploegendienst sluiten de werktijden van twee of meer ploegen op elkaar aan met maximum een overlap van 1 uur of maximaal een gat van 1 uur ter overdracht van de werkzaamheden.
De betrokken werknemers zullen regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn worden gewisseld.
 - i. Twee- en drieploegendiensten: in een twee/drie ploegendienst wordt er gewerkt op wisselende tijden volgens een vast rooster verdeeld over een vroege en late diensten in combinatie met weekend werken.
 - ii. Weekploegendienst: in een weekploeg worden werknemers groepsgewijs vooruit rollend ingeroosterd op basis van een gemiddelde van 38 uur tot maximaal 42 uur per week.
7. Medezeggenschapsorgaan
De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
8. BW
Burgerlijk Wetboek
9. Gelijkgestelden met ouders en kinderen
In deze cao zijn:
 - kinderen: de eigen kinderen van de werknemer;
 - aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en adoptie-, stief- en pleegkinderen.
10. Echtgeno(o)t(e) is ook:
 - de geregistreerde partner en;
 - de persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie de werknemer duurzaam samenwoont, wat notarieel is vastgelegd, niet zijnde familie in de eerste of tweede graad.
11. Duiding loon en tijd
 - Feitelijke loon:
Het door de werkgever en werknemer overeengekomen normale brutoloon. Andere looncomponenten behoren niet bij het feitelijke loon.
 - Maand:
Een kalendermaand



- Uurloon:
Het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
 - Weekloon:
Het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
12. Overwerkuren, plusuren, onregelmatige uren
- a. Plusuren zijn uren die meer gewerkt worden dan de overeengekomen arbeidsuren.
 - b. Minuren zijn uren die minder gewerkt worden dan de overeengekomen arbeidsuren.
 - c. Overwerkuren zijn plusuren die in aanmerking komen voor overwerktoeslag.
 - d. Plusuren zijn overwerkuren die in aanmerking komen voor een toeslag in de volgende gevallen:
 - i. Regulier dienstrooster
De uren die uitgaan boven de uren van een fulltime contract op basis van een fulltime dienstverband van 38 tot 42 uur.
 - ii. Jaarurenmodel:
Uren die aan het eind van een afgesproken periode niet tussentijds zijn gecompenseerd met minuren worden op dat moment (=afrekenmoment) aangemerkt als overuren/overwerk waarvoor dan een toeslag wordt betaald.
Mits het een fulltime dienstverband van 38–42 uur betreft. In geval van een parttime werknemer geldt dat de plusuren pas overwerkuren met toeslag zijn op het moment dat de plusuren een fulltime dienstverband gebaseerd op 38 uur per week (of 1.983,6 uur per volledig jaar) overstijgen.
 - e. Onregelmatige uren, de uren op:
 - i. De dagen maandag tot en met zaterdag: van 00.00 uur tot en met 06.00 uur. maar gedurende 13 weken door de werkgever aan te wijzen weken van 00.00 uur tot en met 05.00 uur.
 - ii. De dagen maandag tot en met vrijdag: van 20.00 uur tot 00.00 uur.
 - iii. Op zaterdag van 15.00 uur tot 00.00 uur.
 - iv. Op zondag van 00.00 uur tot 00.00 uur.
13. Feestdagen
- 1^e en 2^e Kerstdag
 - Nieuwjaarsdag
 - 1^e en 2^e Paasdag
 - Koningsdag
 - Hemelvaartsdag
 - 1^e en 2^e Pinksterdag
14. Functiewaardering:
- a. Functie:
Volgens de systematiek van het Functiehandboek voor de Glastuinbouw de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
 - b. Trede:
Een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
 - c. Loongroep:
De door de functie-indeling op basis van het Functiehandboek bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw.
 - d. Functievolwassen leeftijd:
Een leeftijd van 19 jaar of ouder.
 - e. Jeugdige werknemers:
Werknemers met een leeftijd van 18 jaar of jonger.
 - f. Bedrijfsleider:
Degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
15. Uitzendarbeid
- a. Uitzendkracht:
De natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding en toezicht van de werkgever zoals genoemd in het eerste lid onder a.
 - b. Uitzendbureau:
De natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld in het eerste lid onder b. ter beschikking stelt van de werkgever.



Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever heeft geen of neemt geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.

Gedraglijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

3. De werkgever betreft de werknemersorganisaties en het medezeggenschapsorgaan bij het voornemen tot ontslag, overname, fusie, reorganisatie en of bedrijfsbeëindiging voor zover de Wet melding collectief ontslag of het SER-besluit fusiegedragsregels dit voorschrijft.

Sociaal beleid

4. De werkgever informeert en raadpleegt het medezeggenschapsorgaan in zijn onderneming regelmatig over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid. Hij neemt daarbij de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden in acht.
5. De werkgever biedt aan werknemers met en zonder een arbeidsbeperking bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen. De werkgever streeft ernaar werknemers met een arbeidsbeperking op passende wijze te werk te stellen.
6. Het is 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.
7. De werkgever voert een beleid waarmee hij werknemers in de werkorganisatie vrijwaart van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, wanneer de werknemer tegen zijn wil ongewenste gedragingen of seksuele handelingen ondergaat. Er is ook 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 of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
Zie artikel 60 voor de mogelijkheid om contact te zoeken met de vertrouwenspersoon.

Gewasbeschermingsmiddelen

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe volgens het wettelijk gebruiksvoorschrift. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen die bij herbetreding gelden. Zie voor nadere informatie www.agroarbo.nl en www.beschermbewust.nl.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

9. De kosten van persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven en van bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer behartigt de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer, ook als hem daarvoor niet uitdrukkelijk een opdracht is gegeven.
2. De werknemer voert alle aan hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden die in redelijkheid van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit. Hij volgt de daarbij gegeven aanwijzingen en voorschriften.
3. De werknemer houdt zich voor zijn werk- en rusttijd aan het dienstrooster.
4. De werknemer houdt zich aan de regels van de onderneming, zoals de voorschriften voor het dragen van beschermende kleding of andere aan hem verstrekte middelen voor de bescherming van zijn welzijn en gezondheid. Dit geldt niet voor regels in de onderneming die in strijd zijn met wettelijke regels of regels uit deze cao.
5. De werknemer zal indien nodig informatie geven over zijn arbeidsongeschiktheid, wanneer de



werkgever bij een derde een schadevergoeding kan claimen in verband met deze arbeidsongeschiktheid.

6. De werknemer volgt (bij-)scholing wanneer het bedrijfsbelang of de functie daarom vraagt.

Artikel 7 Branche-RI&E en arbocatalogus

1. Er is voor de glastuinbouw een branche-Risico-Inventarisatie-en-Evaluatie (RI&E). De branche-RI&E is te downloaden bij www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas.
2. Cao-partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branche specifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en het model van het arbobesluit (artikel 2.14b lid 2 Arbeidsomstandighedenbesluit) ontwikkeld en wordt daarom actueel, volledig en betrouwbaar gevonden.
3. De werkgever kan bij de uitvoering en de toetsing van een RI&E gecertificeerde deskundigen inschakelen in de plaats van een gecertificeerde arbodienst. Dit kan zonder (aanvullende) instemming van werknemers. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND

Artikel 8 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt gesloten voor:
 - a. onbepaalde tijd of
 - b. bepaalde tijd of een bepaald werk.
2. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden afgesproken die schriftelijk moet worden vastgelegd.

 - a. Voor een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
 - b. Voor een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar is de proeftijd maximaal 1 maand.
 - c. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, is de proeftijd maximaal 1 maand.
 - d. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of 2 jaar en langer is de proeftijd maximaal 2 maanden.
3. **Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werknemer krijgt van de werkgever een door beiden ondertekend exemplaar. Wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden op dezelfde manier behandeld.
4. **Beëindiging van het dienstverband**

Het einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt samen met het einde van een maand.
5. **Opzegtermijnen**

Bij navolgende ontslagsituaties geldt geen opzegtermijn:

 - a. bij ontslag met wederzijds goedvinden,
 - b. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
 - c. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 BW,
 - d. tijdens of aan het einde van de proeftijd, waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd.
6. Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd
 - a. De werkgever neemt bij opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd de volgende termijnen in acht:

Duur dienstverband op de dag van opzegging.	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden



Duur dienstverband op de dag van opzegging.	Opzegtermijn
15 jaar en langer	4 maanden
Is de werknemer 50 jaar of ouder, dan geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden, tenzij zijn dienstverband de 15 jaar overstijgt.	
Voor de AOW-gerechtigde werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.	

- b. Voor de werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt, is de opzegtermijn 1 maand.

7. Opzegtermijn dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk

Een dienstverband voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eindigt zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum;
- op de laatste dag van het tijdvak of bij de afronding van werkzaamheden die zijn genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
- tussentijds, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.

8. Aanzegging van een contract voor bepaalde tijd

Uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die 6 maanden of langer duurt, dient de werkgever aan de werknemer 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 bepaald is op een kalenderdatum.

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. Zie ook artikel 7:668 lid 3 BW.

9. Verkorting opzegtermijn

Is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toestemming als bedoeld in artikel 7:671a BW verleend door het UWV, dan mag de termijn van opzegging worden bekort met de procedurterijd bij het UWV conform artikel 7:672 lid 6 BW. De resterende opzegtermijn moet in dat geval wel ten minste 1 maand zijn.

10. Reïntegratie en beëindiging bij arbeidsongeschiktheid

- De werknemer werkt voldoende mee aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en houdt zich aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.
- Werkt de werknemer zonder goede redenen onvoldoende mee aan zijn herstel en reïntegratie, dan kan de werkgever de loonbetaling (inclusief aanvullingen) na een schriftelijk gegeven voorafgaande waarschuwing opschorten. Als de werknemer blijft volharden in zijn weigering mee werken aan re-integratie, dan kan de werkgever na voorafgaande waarschuwing het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- Stelt de arbeidsdeskundige van het UWV na 104 weken arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
- Indien er volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid pas mogelijk na afloop van de periode waarvoor de verlengde loondoorbetalingsverplichting geldt.

11. Wet BeZaVa

- De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de voormalige werkgever conform de bij die werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.
- De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 dient:
 - alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet WIA;

12. Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- De werknemer kan zes maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de



- werkgever in een gesprek vragen naar de mogelijkheden van een dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd.
- c. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd
- Voor de werknemer zoals bedoeld in lid 12a. kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om een nieuwe arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd aan te gaan.
- Er geldt een opzegtermijn van 1 maand.
 - Binnen een periode van 48 maanden kunnen maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden. Na 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - De loondoorbetalingsverplichting, reïntegratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod gelden voor de duur van 6 weken.
 - Indien de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de AOW-leeftijd, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Ketenbepaling bij een contractduur tot en met 9 maanden

- a. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van artikel 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 1.c 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 9 maanden per jaar.
- b. 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.a.
- c. De ketenbepaling uit lid 1a. is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende referentiefuncties uit het functiehandboek:
- Glastuinbouwmedewerker productie I;
 - Glastuinbouwmedewerker productie II;
 - Teeltmedewerker I;
 - Teeltmedewerker II;
 - Operator/machinebeheerder I;
 - Operator/machinebeheerder II;
 - Orderverzamelaar;
 - Vorkheftruckchauffeur;
 - Logistiek medewerker;
 - Medewerker huishoudelijke dienst;
 - Medewerker kantine.

2. Toepassing

- a. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling als weergegeven in lid 1 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.
- b. Met toepassing van artikel 7:668a lid 10 BW blijft artikel 7:668a BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL-werknemer buiten toepassing.

Artikel 10 Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

1. Wanneer de werknemer dit wil, kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hierbij gelden de volgende bepalingen.
2. Het dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.
3. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.



4. De loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.
5. Vakantieaanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.
6. Bij ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, zijn de voorschriften uit hoofdstuk 7 over arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 11 Piekarbeiders

1. Onder piekarbeider wordt verstaan: 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
 - a. genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
 - b. gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
 - c. door de werkgever uiterlijk op de 5^e 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. De piekarbeider wordt ten minste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage 4 lid 4 voor de desbetreffende bedragen.
6. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen een percentage van 20%. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen. artikel 38 is niet van toepassing.

Artikel 12 Studenten, scholieren en vakantiekrachten

1. De cao verstaat onder:
 - a. student of scholier: degene die in het lopend schooljaar (1 augustus- 31 juli) dagonderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte ervan heeft gedaan; BBL-ers vallen hier niet onder.
 - b. vakantiekracht: degene die uitsluitend tijdens schoolvakanties in dienstbetrekking arbeid verricht.
 - c. schoolvakanties: vakanties per regio voor het basis- en voortgezet onderwijs volgens opgave van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
2. Studenten en scholieren, vakantiekrachten worden tenminste beloond volgens het voor hen geldende bruto wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage 4 lid 4.
3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen het percentage van 20%. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de student/scholier heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen. artikel 38 is niet van toepassing.
4. Studenten, scholieren en vakantiekrachten met een oproepcontract
Met in achtneming van artikel 7:628a lid 11 BW is artikel 7:628a lid 2, lid 3 en lid 5 BW niet van toepassing op studenten, scholieren en vakantiekrachten die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst.
Voor deze scholieren, studenten en vakantiekrachten geldt dat:
 1. zij niet verplicht zijn gehoor te geven aan enige oproep van de werkgever voor een dienst en;
 2. de werkgever niet verplicht is om hen het loon door te betalen over een door de werkgever ingetrokken oproep voor een dienst en;
 3. de werkgever niet verplicht is om hen na 12 maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang.



Artikel 13 Werknemers met een arbeidsbeperking

De werknemer met een arbeidsbeperking wordt ten minste beloond volgens het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer minder dan het WML verdient, kan de werkgever een loonkostensubsidie aanvragen.

Artikel 14 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De werknemer meldt bij de werkgever indien hij werkt of gaat werken bij derden. Werken bij derden is in beginsel toegestaan, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om dit af te wijzen. Voorbeelden van objectieve rechtvaardigingsgronden zijn:
 - a. wanneer de werkzaamheden een nadelig effect kunnen hebben op de gezondheid en veiligheid van de werknemer;
 - b. wanneer de werkzaamheden concurrerend voor de werkgever zijn of kunnen worden;
 - c. wanneer op andere wijze de belangen van de werkgever kunnen worden geschaad.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 15 Bedrijfstijd

1. De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 20.00 uur en op zaterdag van 06.00 uur tot 15.00 uur.
2. De bedrijfstijd kan gedurende drie maanden per jaar met één uur worden verschoven. De bedrijfstijd ligt dan tussen 05.00 uur en 19.00 uur of 07.00 uur en 21.00 uur op doordeweekse dagen en tussen 05.00 uur en 14.00 uur of 07.00 uur en 16.00 uur op zaterdag.
3. Is een twee- of drieploegendienst overeengekomen, dan is wat in lid 1 en 2 is bepaald over de bedrijfstijd niet van toepassing.

Artikel 16 Arbeidsduur

1. De standaard arbeidsduur in deze cao is 38 uur per week.
2. Werkgever en de individuele werknemer kunnen in overleg een arbeidsduur tot maximaal 42 uur overeenkomen. Voor jongeren van 15 jaar tot en met 17 jaar geldt een maximale arbeidsduur van 40 uur per week (artikel 5:7 Arbeidstijdenwet en Nadere Regeling Kinderarbeid). Voor jongeren onder de 15 jaar gelden specifiek regelingen volgens de Nadere Regeling Kinderarbeid.
3. Het aantal uren per dienst (opkomst) is minimaal 3 uur en maximaal 10 uur, tenzij anders overeengekomen, zie ook Artikel 18Lid 1 en Artikel 19Lid 10.
4. De arbeidsduur per week is ten hoogste 48 uur (waarbij de week start op maandag 00.00 uur en eindigt op zondag 24.00 uur). Bij de toepassing van het jaarurenmodel als bedoeld in artikel 19 kan de arbeidsduur per week gedurende 4 al dan niet aaneengesloten weken per jaar worden teruggebracht tot 0 (nul) uur en gedurende 8 al dan niet aaneengesloten weken worden verlengd tot 50 uur, waarvan maximaal 5 uur in het weekend. Dit met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.
5. De werkweek bestaat uit 5 werkdagen en 2 aaneengesloten vrije dagen, tenzij anders overeengekomen.
6. De werkgever geeft een week voor een wijziging van het dienstrooster van de werknemer de wijziging door met de daarbij behorende werkdagen en aanvangs- en eindtijden. Zonder melding van wijziging blijft het geldende dienstrooster van toepassing.
7. **Verschoven aanvangstijd van een oproepdienst**
De werkgever kan de aanvangstijd van een oproepdienst verzetten naar een later tijdstip op dezelfde werkdag. De werkgever meldt dit voor de aanvangstijd van de oproepdienst aan de werknemer. Als de werknemer al naar het werk is gereisd, dan blijft de oorspronkelijke aanvangstijd van kracht. De werknemer kan niet verplicht worden om door te werken na de eindtijd van de oorspronkelijke ingeroosterde oproepdienst.



Artikel 17 Arbeid op zondag, feest- en gedenkdagen

1. Zondag
Als de zondag deel uitmaakt van de afgesproken werkweek, heeft de werknemer recht op 13 zondagen per 52 weken uitgeroosterd te zijn. Uitsluitend met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
2. Feest- en gedenkdagen
Op Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Koningsdag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer, dan vindt doorbetaling van het loon plaats. Op de doorbetaalde feestdagen kan wel worden gewerkt wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer.
3. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het regulier overeengekomen periodeloon (100%) ook een toeslag van 150% die bestaat uit:
 - a. het uurloon over de gewerkte uren (100%) en;
 - b. een toeslag van 50%.In deze toeslag van 50% is het vakantiegeld opgenomen.
4. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feestdagen en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantie-uren of onbetaald verlof op.

Artikel 18 Parttime

1. De aaneengesloten arbeidsduur is ten minste 3 uur op de dagen dat gewerkt wordt, tenzij werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst hierover anders overeenkomen en de arbeidstijden van de werknemer op basis van een rooster bekend zijn.
2. Over de uren die boven het parttimecontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week worden vakantie-uren opgebouwd en is vakantiegeld verschuldigd. Op verzoek van de werknemer kan in plaats hiervan de werkgever het vakantiegeld en de vakantie-uren vergoeden met 20% van het loon over de boven het contract gewerkte uren.
3. De gewerkte uren boven 8 uur per dag en boven 38 uur per week in het reguliere dienstrooster zijn plusuren waarvoor een toeslag verschuldigd is. In deze toeslag is het vakantiegeld opgenomen.
4. De gewerkte uren in geval van het jaarurenmodel bij een volledig jaar boven de 1983,6 uur zijn plusuren, waarvoor een toeslag van 35% verschuldigd is. In deze toeslag is het vakantiegeld opgenomen.

Artikel 19 Jaarurenmodel

1. De opbouwperiode van een jaar voor de te bereiken jaarurennorm start op de eerste van de kalendermaand. De werkgever maakt minimaal 1 maand voor ingang van het jaarurenmodel schriftelijk kenbaar of de werknemer in een jaarurenmodel werkt.
2. Bij aanvang van het dienstverband kan direct van start worden gegaan met het jaarurenmodel, mits dit schriftelijk is overeengekomen met de werknemer.
4. De arbeidsduur per jaar is gebaseerd op het gemiddelde van 38 uur per week en 1983,6 uur per kalenderjaar. Bij een ander overeengekomen arbeidsduur per week wordt deze arbeidsduur met 52,2 vermenigvuldigd om de arbeidsduur per jaar vast te stellen. De maximale afwijkende arbeidsduur is gemiddeld 42 uur per week.
5. De uitbetaling van het periodeloon vindt onafhankelijk van de gewerkte uren plaats. Per betaalperiode wordt het vaste periodeloon betaald.
6. Voor werknemers met één of elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van (samen) niet meer dan een jaar geldt de looptijd van de arbeidsovereenkomst(en) als opbouwperiode.
7. Bij een dienstverband dat gedurende het jaar start of eindigt, wordt gerekend met het aantal te



werken weken vermenigvuldigd met het gemiddelde van 38 uur (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur).

8. Bij een parttime dienstverband wordt de jaarurennorm naar rato berekend ter bepaling wat plus en min uren zijn.
9. Bij het bereiken van de jaarurennorm is de werknemer gehouden de werkzaamheden te blijven verrichten.
10. De arbeidstijd is per opkomst minimaal 3 uur, tenzij anders overeenkomen.
11. De arbeidsduur is minimaal 20 uur per week bij een fulltime dienstverband. De werkgever wijst de weken waarin 20 uur wordt gewerkt ten minste een week van tevoren aan. Werkgever en werknemer overleggen over de werktijden in de verkorte werkweek.
12. De werkgever kan ten hoogste 4 weken aanwijzen, al dan niet aaneengesloten, waarin de werknemer 0 uren werkt. Dit wordt ingedeeld in hele werkweken en wordt 1 week van tevoren gemeld. Het inzetten van de 0-uren weken gebeurt evenredig over de werknemers in dezelfde functie. De werknemer kan een verzoek indienen bij de werkgever om meer dan 4 weken aan te wijzen waarin de desbetreffende werknemer 0 uren werkt. Werkgever en werknemer komen deze verlenging schriftelijk overeen.
13. De werkgever kan ten hoogste 8 weken aanwijzen, al dan niet aaneengesloten, waarin de werknemer 50 uur werkt, waarvan maximaal 5 uur in het weekend. Dit wordt ingedeeld in hele weken en wordt 1 week van tevoren gemeld. Het inzetten van de 50-uren weken gebeurt evenredig over de werknemers in dezelfde functie.

Artikel 20 Opbouw jaarurennorm

1. De jaarurennorm is gelijk aan het aantal overeengekomen arbeidsuren per week * 52,2.
Verder geldt:
 - a. opgenomen vakantiedagen, feestdagen op een voor de werknemer reguliere werkdag en doorbetaald bijzonder verlof tellen mee in de jaarurennorm;
 - b. ziekteverzuim en zwangerschapsverlof tellen mee in de jaarurennorm;
 - c. voor werknemers met een beroepspraktijkvormingsovereenkomst telt hun schooldag als hele werkdag mee voor de jaarurennorm;
 - d. ouderschapsverlof en andere vormen van al dan niet onbetaald verlof worden in mindering gebracht op de jaarurennorm. Het periodesalaris wordt verlaagd met de loonwaarden van het verzuim;
 - e. voor werknemers die gebruikmaken van de seniorenregeling van artikel 49 wordt de jaarurennorm naar rato wordt verlaagd.

Artikel 21 Verrekening van meer of minder uren in het jaarurenmodel

1. Het afrekenmoment is op de dag van afloop van de jaarurenmodel of de einddatum van het (tijdelijke) contract, tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement. Er vindt in ieder geval één keer per 12 maanden een afrekenmoment plaats.
2. De uitbetaling vindt plaats op het eerstvolgende loonbetalingsmoment, uiterlijk één maand na afrekenmoment.
3. Op het afrekenmoment worden plusuren boven de fulltime jaarurennorm:
 - a. uitbetaald tegen 135%, over dit loon inclusief toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd;
 - b. naar de keuze van de werknemer kan de eerste 76 uur jaarlijks bijgeschreven worden op de verlofkaart. Deze uren worden als bovenwettelijke verlofuren beschouwd. Een restant wordt uitbetaald conform lid 3a.
 - c. In overleg tussen werknemer en werkgever kan besloten worden tot een wekelijkse verrekening van de plus uren. Bij gebruikmaking van deze mogelijkheid geldt een toeslag van 30% (inclusief vakantietoeslag) boven de urennorm (in plaats van 35% op jaarbasis zoals vermeld in lid 3a.).
4. Minuren zijn voor rekening en risico van de werkgever.
5. **Verrekenen plus/min uren bij einde dienstverband op verzoek van werknemer**
 - a. Minuren worden verrekend met openstaande vakantiedagen of salaris wanneer:
 - het dienstverband eindigt op verzoek van de werknemer en;



- de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende opzegtermijn en;
 - niet ingaat op het verzoek van werkgever om de minuren in te halen.
- b. Plusuren worden uitbetaald tegen 100% indien:
- het dienstverband eindigt op het verzoek van werknemer;
 - de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende opzegtermijn.

Artikel 22 Structureel werken op zondag

1. Alleen wanneer de bedrijfsomstandigheden het structureel werken op zondag noodzakelijk maken, kan met instemming van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging Structureel werken op zondag worden overeengekomen. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, zullen betrokken werknemers worden gehoord en zal de paritaire commissie als bedoeld in artikel 57 om toepassing van Structureel werken op zondag worden verzocht. Het gebruik van deze regeling moet bekend worden gemaakt aan al het personeel. De werknemer stemt individueel in met het werken op zondag.
2. In afwijking van Artikel 15Lid 1 kan onder Structureel werken op zondag voor individuele medewerkers in elke afzonderlijke week de bedrijfstijd niet op zaterdag tussen 06.00 en 15.00 uur maar op zondag tussen 06.00 en 15.00 uur worden gedefinieerd. De verschuiving van de bedrijfstijd gedurende drie maanden, als bedoeld in Artikel 15Lid 2 is overeenkomstig van toepassing.
3. Bij toepassing van Structureel werken op zondag regeling bedraagt de reguliere arbeidsduur op zondag ten hoogste 5 uur.

Artikel 23 Ploegendiensten

1. Er kan in een twee- of drieploegendienst gewerkt worden. Daarbij is hetgeen bepaald is over de bedrijfstijden in artikel 15 niet van toepassing.
2. In een ploegendienst sluiten de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aan of overlappen elkaar in geringe mate uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden. De betrokken werknemers zullen regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn worden gewisseld.
3. Voor tweeploegendienst geldt een toeslag van 15% op het uurloon en voor een drieploegendienst geldt een toeslag van 22% op het uurloon. Over deze toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd.

Artikel 24 Weekploegendienst

1. Weekploeg
Met instemming van de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging kan het werken in een weekploeg worden ingevoerd. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, moet de werkgever overeenstemming bereiken met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste een jaar. Het gebruik van de regeling moet bekend worden gemaakt aan al het personeel.
2. In een weekploeg worden werknemers groepsgewijs vooruit rollend ingeroosterd op basis van een gemiddelde van 38 uur per week of een gemiddelde arbeidsduur van maximaal 42 uur. Vooruitrollend betekent dat de twee aansluitende vrije dagen in een volgende week nooit twee dezelfde dagen kunnen zijn.
3. Voor een weekploeg is de bedrijfstijd van maandag tot en met zondag tussen 06.00 uur en 20.00 uur.
4. Voor een weekploeg geldt voor het werken op de zondag een toeslag van 50%, die met de eerstvolgende loonbetaling wordt uitbetaald. Over deze toeslag is geen vakantiegeld verschuldigd. De zondaguren tellen mee in de berekening van het jaarurennorm.
5. Voor zover er in de vorige leden niet van is afgeweken, is voor de werknemer die werkt in de weekploeg het jaarurenmodel van toepassing als bedoeld in artikel 19 e.v. en de toeslagen conform artikel 31.

Artikel 25 Functies buiten het bedrijf en buiten de bedrijfstijd

Werknemers met een functie die naar haar aard buiten de bedrijfstijd en buiten het bedrijf wordt uitgeoefend, ontvangen een toeslag op het loon van 20% over de gewerkte uren die buiten de



bedrijfstijd vallen. De toeslag wordt de volgende loonperiode uitbetaald.

Artikel 26 Pauzes

1. Een pauze van minder dan 15 minuten in de voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op de plaats waar de pauze wordt gehouden.
3. In afwijking van lid 1 en lid 2 kan de werkgever met zijn medezeggenschaporgaan een andere regeling voor de pauzes afspreken.

Artikel 27 Tropenrooster

Met de instemming van de meerderheid van het personeel kan een tropenrooster worden afgesproken. Hierbij kan afgeweken worden van de bedrijfstijden en arbeidstijden uit artikel 15 en artikel 16.

Artikel 28 Geen overwerkverplichting

De werknemer van 58 jaar en ouder is niet verplicht om per dag meer dan 10 uur te werken, per week meer dan 45 uur te werken of buiten bedrijfstijd te werken.

Artikel 29 Overwerk en maaltijd

Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor zijn rekening voor een warme maaltijd. Of de werkgever stelt de betrokken werknemer in de gelegenheid thuis een maaltijd te gebruiken. De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 35.

Artikel 30 Toeslagen

1. Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld; het hoogste percentage geldt.
2. Toeslagen als bedoeld in Artikel 31 lid 1 sub b, c en d worden in de volgende loonperiode uitbetaald. De plusuren boven de vastgestelde jaarurennorm worden afgerekend en uitbetaald overeenkomstig Artikel 21.
3. Werkgever en werknemer kunnen uitbetaling van plusuren en toeslagen in tijd overeenkomen.
4. Zie bijlage 1a voor een overzicht van de toeslagen in een tabel.

Artikel 31 Toeslagen Jaarurenmodel en regulier dienstrooster

1. **Overwerkuren, plusuren, onregelmatige uren**
 - a. Plusuren zijn uren die meer gewerkt worden dan de overeengekomen arbeidsuren.
 - b. Minuren zijn uren die minder gewerkt worden dan de overeengekomen arbeidsuren.
 - c. Overwerkuren zijn plusuren die in aanmerking komen voor overwerktoeslag.
 - d. Plusuren zijn overwerkuren die in aanmerking komen voor een toeslag in de volgende gevallen:
 - i. Regulier dienstrooster:
De uren die uitgaan boven de uren van een fulltime contract op basis van een fulltime dienstverband van 38 uur óf 38 tot 42 uur. Dit laatste voor werknemers met een hoger overeengekomen arbeidsduur per week.
 - ii. Jaarurenmodel:
Uren die aan het eind van een afgesproken periode niet tussentijds zijn gecompenseerd met minuren worden op dat moment (=afrekenmoment) aangemerkt als overuren/overwerk waarvoor een toeslag wordt betaald, mits het een fulltime dienstverband (van 38–42 uur) betreft. In geval van parttime werknemer geldt dat de uren pas overwerkuren met toeslag zijn op het moment dat de plusuren een fulltime dienstverband gebaseerd op 38 uur per week (of 1983,6 uur per volledig jaar) overstijgen.
 - e. Onregelmatige uren, de uren op:
 - i. De dagen maandag tot met en zaterdag: van 00.00 uur tot en met 6.00 uur. Maar gedurende 13 door de werkgever aan te wijzen weken van 00.00 tot en met 5.00 uur.
 - ii. De dagen maandag tot met en vrijdag: van 20.00 uur tot 00.00 uur.
 - iii. Op zaterdag van 15.00 uur tot 00.00 uur.
 - iv. op zondag van 00.00 uur tot 00.00 uur.



2. Toeslagen

Er zijn vijf soorten toeslagen:

- a. een toeslag voor overuren bij een fulltime dienstverband boven het overeengekomen aantal uren per week en boven minimaal 38 uur per week (135%: betaling van het uur = 100% + 35% toeslag over dat uur);
- b. een toeslag voor overuren bij meer dan 10 uur per dag en/of meer dan 48 uur per week (150%: betaling van het uur = 100% + 50% toeslag over dat uur);
- c. een toeslag voor werken op onregelmatige uren (50%);
- d. een toeslag voor werken op feestdagen (50%) naast de betaling van het loon over die gewerkte uren. Werk je op een doorbetaalde feestdag dan ontvang je naast het reguliere doorbetaalde loon, óók het loon over de gewerkte uren plus de toeslag van 50%.
- e. Een toeslag voor werken op zondag (100%)
Wordt er structureel op zondag conform Artikel 22 gewerkt, dan mag er op die dag in de periode 06.00 uur tot 15.00 uur maximaal 5 uur toeslagvrij worden gewerkt. Voorwaarde daarbij is dan wel dat er door de betreffende medewerker niet óók op zaterdag in datzelfde weekend is/wordt gewerkt.

3. Overige bepalingen

- a. Conform Artikel 24 gelden de afwijkingen genoemd in dat artikel voor werknemers met een weekploegdienst.
- b. Over het loon en de toeslag voor gewerkte uren als bedoeld onder lid 2 sub a en sub b is geen vakantiegeld verschuldigd. Dit met inachtneming van hetgeen bepaald in artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- c. Over de toeslag voor gewerkte uren als bedoeld onder lid 2 sub c, d en e is geen vakantiegeld verschuldigd. Over het loon van deze uren is wel vakantiegeld verschuldigd.
- d. Als een overuur ook een onregelmatig uur is geldt de toeslag van 50% maar is over loon en toeslag geen vakantiegeld verschuldigd.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 32 Functieindeling

1. Algemeen

- a. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep volgens het Functiehandboek Glastuinbouw (ORBA-systeem).
- b. Het handboek maakt deel uit van deze cao met uitzondering van de groepen k, l en m. Zie BIJLAGE 17. In bijlage 2 is het referentieraster opgenomen.
- d. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal. Zie voor de loonschalen die de bruto uurlonen vermelden bijlage 4. Dit geldt niet voor de piekarbeiders, vakantiekrachten, studenten, scholieren en werknemers met een arbeidsbeperking van HOOFDSTUK 2 Artikel 11 tot en met HOOFDSTUK 2 Artikel 13.
- e. De werkgever deelt de werknemer mee in welke functiegroep zijn functie valt. Ook vermeldt de werkgever de functiegroep in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- f. Wanneer de werknemer erom vraagt, geeft de werkgever hem het functiehandboek ter inzage.
- g. Heeft de werknemer bezwaar tegen zijn functieomschrijving of functieindeling, dan kan hij gebruikmaken van de beroepsprocedure die is opgenomen in het functiehandboek. Zie bijlage 3 voor informatie over deze procedure.

2. De functieindeling is niet van toepassing op de piekarbeider.

Artikel 33 Beloning

1. Leeftijdsschaal

- a. Het aanvangsloon voor een werknemer van 18 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 19 jaar en ouder volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 40%
 - 16 jaar 50%
 - 17 jaar 60%
 - 18 jaar 70%
- b. De werknemer ontvangt het loon dat bij een volgende leeftijd hoort met ingang van de dag van zijn verjaardag.

2. Tot 1 juli 2022 waren er twee loongebouwen (loongebouw A en loongebouw B). Loongebouw A kwam met ingang van 1 juli 2022 te vervallen.

- a. Over de persoonlijke toeslag voortkomend uit het vervallen van loongebouw A wordt



vakantietoeslag betaald. Over de persoonlijke toeslag worden geen loonsverhogingen toegekend.

- b. Wordt de werknemer met een persoonlijke toeslag ingedeeld in een functiegroep met een hoger loon, dan wordt de persoonlijke toeslag verminderd met het verschil tussen het nieuwe functieloon uit die nieuwe functiegroep en het oude functieloon.
3. Bijzondere bepalingen functieloon
- a. De werknemer van 19 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon uit zijn functiegroep. De werknemer van 19 jaar en ouder in de functiegroep A tot en met H krijgt per 1 januari een trede toegekend. Voorwaarden zijn dat het dienstverband in een trede van de functiegroep ten minste 1.000 uur heeft geduurd en de hoogste trede in de betreffende functiegroep nog niet is bereikt. Heeft het dienstverband minder dan 1.000 uur geduurd en de hoogste trede is nog niet bereikt, dan wordt aan de werknemer in ieder geval telkens na 2 jaar per 1 januari een trede toegekend.
 - b. Bij promotie van de werknemer van 19 jaar en ouder naar een functie met een hogere functiegroep wordt binnen het voor hem geldende loongebouw het nieuwe loon zo vastgesteld dat sprake is van een loonsverhoging.
 - c. De werknemer van 19 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk heeft recht op een trede bij indiensttreding wanneer er in de afgelopen twee jaar tussen de werkgever en werknemer een of meer dienstverbanden hebben bestaan van in totaal minstens 1.000 uur.
De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband. Per jaar wordt niet meer dan één trede toegekend.
 - d. De werkgever hoeft geen trede toe te kennen aan de werknemer die in het voorafgaande kalenderjaar langer dan 6 maanden aaneengesloten niet heeft gewerkt, vanwege arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof.
 - e. Aan de werknemer die onvoldoende functioneert, kan een trede worden onthouden. Voorwaarden hierbij zijn:
 - de werkgever hanteert een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken;
 - de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar ten minste twee keer schriftelijk gewezen op zijn onvoldoende functioneren zonder dat er verbetering is in zijn functioneren;
 - de werkgever bevestigt schriftelijk het niet toekennen van de trede aan de werknemer.
 - f. De werknemer met een functie uit functiegroep F of hoger die bij indiensttreding nog niet over alle kundigheden en ervaring beschikt voor deze functie kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere loonschaal worden ingedeeld. Dit wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
 - g. De werknemer ontvangt over de periode van de tijdelijke vervulling van een functie in een hogere functiegroep een toeslag van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van de hogere functiegroep en zijn functiegroep.
 - h. De werknemer kan bij wijze van proef gedurende een periode van ten hoogste 6 maanden in een hogere functie en de daarbij behorende loonschaal worden geplaatst. Bij gebleken ongeschiktheid keert de werknemer terug in de vorige functie of een andere daarmee ten minste vergelijkbare functie tegen het loon dat ten minste gelijk is aan het loon dat werknemer ontving voorafgaande aan de proefplaatsing. Dit inclusief een trede, indien het recht daarop in de periode van de proefplaatsing in de functie die voorafging aan de proefplaatsing zou zijn ontstaan.
4. Loonbetaling
- De loonbetaling gebeurt na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst is berekend. Het tijdvak is niet korter dan één week en niet langer dan één maand. De uitbetaling van lonen per bank is zo dat de werknemer aan het eind van de week, maand of vierweekse periode over zijn geld kan beschikken.
5. Loonspecificatie
- De werkgever verstrekt aan de werknemer bij elke uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie. Zie voor alle vereisten van de loonspecificatie artikel 7:626 BW.

Artikel 34 Lonen

1. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 32 lid 1 met uitzondering van functiegroep B gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
 - a. per 1 januari 2024: 4,00%
 - b. per 1 juli 2024: 1,70%
 - c. per 1 januari 2025: 1,50%



Naast deze loonsverhogingen wordt het loongebouw aangepast. Zie voor een toelichting op de aanpassing van het loongebouw bijlage 4.

- In de tabellen in bijlage 4 zijn de verhogingen in de uurlonen vermeld. De in Lid 1 vermelde verhogingen gelden niet voor loonschaal B. Voor loonschaal B is een aparte afspraak gemaakt. Loonschaal B is heringericht. Zie voor een toelichting op de herinrichtingsafpraak bijlage 4. Loonschaal B trede 2 is conform het wettelijk minimumloon.

Loonschaal B per 1 juli 2024:

Trede/schaal	B ¹
15 jaar	WML 21 jaar * 0,40
16 jaar	WML 21 jaar * 0,50
17 jaar	WML 21 jaar * 0,60
18 jaar	WML 21 jaar * 0,70
19 t/m AOW leeftijd ²	
2	€ 13,68 (WML)
3	€ 13,88
4	€ 14,08
5	€ 14,28
6	€ 14,48
7	€ 14,68

¹ de jeugdlonen worden afgeleid van trede 2 (WML bij 21 jaar). Voor de jeugdloon percentages gelden de cao jeugdloonpercentages. Wanneer het WML deze bedragen overstijgt geldt het WML.

² Na het bereiken van de AOW leeftijd blijft de werknemer het recht op het WML behouden.

Per 1 januari 2025 wordt de herinrichtingsafpraak nogmaals toegepast. Dit betekent dat voor Loonschaal B per 1 januari 2025 de volgende systematiek geldt:

Trede/schaal	B ¹
15 jaar	WML 21 jaar * 0,40
16 jaar	WML 21 jaar * 0,50
17 jaar	WML 21 jaar * 0,60
18 jaar	WML 21 jaar * 0,70
19 t/m AOW leeftijd ²	
2	WML 21 jaar
3	WML 21 jaar + € 0,20
4	WML 21 jaar + € 0,40
5	WML 21 jaar + € 0,60
6	WML 21 jaar + € 0,80
7	WML 21 jaar + € 1,00

¹ de jeugdlonen worden afgeleid van trede 2 (WML bij 21 jaar). Voor de jeugdloon percentages gelden de cao jeugdloonpercentages. Wanneer het WML deze bedragen overstijgt: geldt het WML.

² Na het bereiken van de AOW leeftijd blijft de werknemer het recht op het WML behouden.

- De percentages van de jeugdlonen zoals vermeld in artikel 33 lid 1 a, zijn verwerkt in de tabellen in bijlage 4 lid 3.
- Voor werknemers genoemd in HOOFDSTUK 2 Artikel 12 (studenten, scholieren en vakantiekrachten), HOOFDSTUK 2 Artikel 13 (werknemers met een arbeidsbeperking) en HOOFDSTUK 2 Artikel 11 (Piekarbeiders) geldt ten minste het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage 4 lid 4 voor gegevens over het wettelijk minimumloon.

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Artikel 35 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

- Bij een reisafstand tussen de woonplaats en standplaats (enkel reis) van 10 t/m 26 kilometer ontvangt de werknemer een fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,23 per gereisde kilometer (heen en terug reis).
Als de reisafstand meer dan 26 kilometer is, dan ontvangt de werknemer een maximale vergoe-



ding die geldt bij een reisafstand van 26 kilometer.

2. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding woon-werk wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt. De werkgever brengt voor dit vervoer geen kosten bij de werknemer in rekening.
3. Verhuist een werknemer vrijwillig naar een adres dat verder van de werkplek ligt, dan blijft de oorspronkelijke woonwerkvergoeding gelden.
4. De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten, voor zover de tegemoetkoming als een onbelaste verhuiskostenvergoeding verstrekt kan worden.

Artikel 36 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer bereikbaar is voor het bedrijf voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd dan krijgt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.
2.
 - a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd tussen 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag en 06.00 uur van de volgende morgen.
 - b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
 - c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor a.	vergoeding voor b.
Per 1 juli 2024	€ 14,01	€ 28,01
Per 1 januari 2025	€ 14,22	€ 28,43

- d. De bereikbaarheidsvergoeding wordt aangepast met de percentages van de loonsverhogingen van hoofdstuk 4 artikel 34 lid 1 op de datum waarop de loonsverhoging ingaat. Zie de tabel.

Artikel 37 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die 12,5 jaar of 25 jaar bij hem in dienst is, in een of meer dienstverbanden een bruto uitkering ter grootte van $\frac{1}{4}$ respectievelijk 1 maandloon. De beloning van plusuren en toeslagen is daarin niet begrepen. Dienstverbanden van scholieren en studenten worden niet meegeteld bij het aantal dienstjaren.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 38 Vakantie en vakantiegeld

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,77% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Ook over plusuren tot 38 uur per week conform HOOFDSTUK 3 Artikel 18 wordt dit percentage berekend. Bij een voltijd fulltime dienstverband is dit 25,5 vakantiedagen per jaar.
Een volle week vakantie is gelijk aan het gemiddelde aantal uren per werkweek.
Vakantieaanspraken van de werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), worden naar evenredigheid toegekend.
3. **Oude vakantie rechten waarbij geen nieuwe vakantie rechten ontstaan**
 - a. De werknemer die op 1 juli 2015 de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, behoudt het recht op extra vakantie-uren met behoud van salaris:
 - 57 t/m 59 jaar 7,6 uur
 - 60 jaar 15,2 uur
 - 61 jaar 22,8 uur
 - 62 jaar 30,4 uur
 - 63 jaar 38,0 uur
 - 64 jaar 45,6 uur
 - b. De werknemer die op 1 juli 2015 een lang dienstverband heeft bij één werkgever, te rekenen van de 21 jarige leeftijd, behoudt het recht op extra vakantie-uren met behoud van salaris als hieronder vermeld:
 - bij 10 jaar 7,6 uur



- bij 20 jaar 15,2 uur
 - bij 30 jaar 22,8 uur
- c. De uren uit de leden a en b van dit artikel zijn samen maximaal 45,6 uren en gelden bij een voltijds/fulltime dienstverband.
- d. Er ontstaan na 1 juli 2015 geen nieuwe aanspraken uit de leden 4a en 4b.
4. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakanties op tijd en in overleg met de werknemer zo vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad. De werkgever komt hierbij zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van de werknemer.
De werknemer met voldoende vakantie-uren kan een vakantie opnemen van 3 weken. De werknemer kan in overleg met de werkgever eenmaal per 2 jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste 7 weken, als hij daarvoor voldoende vakantie-uren heeft. De werknemer dient hiervoor ten minste 12 maanden voor het begin van de gewenste vakantie schriftelijk een verzoek in.
5. Bij beëindiging van het dienstverband krijgt de werknemer de gelegenheid zijn vakantie-uren op te nemen. Het dienstverband dient minimaal een maand te hebben geduurd. Met de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten wordt het verschil verrekend.
6. a. Vakantie-uren die niet worden opgenomen, kom te vervallen:
– wettelijke vakantie-uren vervallen twee jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd;
– bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
- b. Bij het opnemen van vakantie-uren worden de uren die het eerst komen te vervallen, het eerst gebruikt.
- c. De werkgever richt hier zijn administratie op in.
- d. De werkgever en de werknemer(s) kunnen met elkaar afspreken niet opgenomen vakantie-uren later of helemaal niet te laten vervallen of verjaren. Zij leggen die afspraak schriftelijk vast.
7. De arbeidsongeschikte werknemer vraagt aan de werkgever toestemming om vakantie op te nemen. De werkgever kan zich laten adviseren door de bedrijfsarts. Werkgever en werknemer maken voorafgaand aan de vakantie duidelijke afspraken over het al dan niet afschrijven van de vakantie-uren van het vakantietegoed. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en heeft de werknemer méér vakantie-uren opgenomen dan waar hij recht op had? Dan verrekent de werkgever het verschil met de laatste loonbetaling.
8. De werknemer krijgt vakantiegeld ter hoogte van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon voor zover daar in deze cao niet van wordt afgeweken (zie hoofdstuk 2 artikel 11 lid 6, hoofdstuk 2 artikel 12 lid 3, hoofdstuk 3 artikel 17 lid 3, hoofdstuk 3 artikel 18 lid 2, lid 3 en Lid 4, hoofdstuk 3 artikel 23 lid 3, hoofdstuk 3 artikel 24 lid 4 en HOOFDSTUK 3 Artikel 31). Het loon verschuldigd conform hoofdstuk 7 artikel 43 en uitkeringen krachtens de Ziektewet, Werkloosheidswet en in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg krachtens de Wet Arbeid en Zorg waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking aanspraak heeft, wordt voor de toepassing van dit lid geacht ten laste van de werkgever komend loon te zijn. Er wordt geen vakantiegeld betaald over de toeslag en over het loon, als de vakantietoelage onderdeel uitmaakt van de toeslag (zie HOOFDSTUK 3 Artikel 21 Lid 3c en HOOFDSTUK 3 Artikel 31)
Het bepaalde in lid 9 geldt met inachtneming van artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 39 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 van het UWV. 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 voor-

waarde 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 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 kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zusters, grootouders en zwagers of schoonzusters, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - c. Gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag;
 - d. 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, wanneer het jubileum wordt bijgewoond;
 - 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.

Artikel 40 Vakonderwijs

1. De werknemer heeft per jaar recht op maximaal 10 dagdelen doorbetaald verlof voor het volgen van cursussen die voldoen aan de cursusomschrijving van de 'cursusgroepenlijst glastuinbouw' van het fonds Colland Arbeidsmarkt (www.collandarbeidsmarkt.nl). De keuze van de te volgen cursus(sen) gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer. De cursuskosten voor zover het fonds die niet vergoedt, zijn voor rekening van de werkgever.



3. Werkgever en werknemer besluiten in onderling overleg over deelname aan andere cursussen en scholing wel of niet met behoud van loon.
4. 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 wordt beschouwd als arbeidstijd en
 - c. de scholing zoveel mogelijk onder werktijd worden aangeboden.

Artikel 41 Prepensioneringsverlof

1. De werknemer die met pensioen gaat, kan een pensioen in zicht cursus volgen. Subsidie voor deze cursus kan via <https://www.collandarbeidsmarkt.nl/regeling/cursusgroepen-glastuinbouw/> aangevraagd worden. De tijd benodigd voor de cursus is voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 42 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer houdt zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie aan de wettelijke bepalingen en de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever geeft de voorschriften van de arbodienst aan de werknemer.
2. Ziekmelding
Is de werknemer arbeidsongeschikt, dan meldt hij dit aan de werkgever op dezelfde dag voor 09.00 uur 's morgens, tenzij de werkgever andere instructies heeft gegeven.
3. Geneeskundige hulp inroepen
De werknemer roept op tijd geneeskundige hulp in. Hij volgt gedurende het gehele verloop van de ziekte of de arbeidsongeschiktheid de voorschriften op van de behandelend arts op.
4. Controlevoorschriften van de arbodienst
De werknemer houdt zich beschikbaar volgens de controlevoorschriften van de arbodienst.
5. Verblijf in het buitenland
 - a. De arbeidsongeschikte werknemer vraagt voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de werkgever, die daarover advies van de arbodienst kan inwinnen.
 - b. Meldt de werknemer zich ziek tijdens een verblijf in het buitenland dan kan de arbodienst bij de werknemer of namens hem, een bewijs van arbeidsongeschiktheid opvragen van een daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in dat land.
6. Hervatten bij herstel
 1. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
 2. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.
 3. Wanneer de werknemer op advies van de arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit aan de werkgever.

Artikel 43 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

De werknemer komt in aanmerking voor de uitkeringspercentages uit dit artikel wanneer hij zich houdt aan de voorschriften van ziekmelding, controle conform Lid 4 van het vorige artikel en meewerkt aan zijn reïntegratie. De beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. **Hoogte uitkering**
 - a. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon geldt in dit artikel het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden (artikel 7:629 BW).
 - b. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullingen op de loondoorbetaling verplichting uit dit artikel geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
2. Eindigt het dienstverband van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid, dan heeft hij vanaf de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting uit artikel 7:629 BW en de aanvullingen daarop uit dit artikel.
3. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en binnen de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instroomt, houdt recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting uit dit artikel.

4. **Loondoorbetalingverplichting eerste periode van 26 weken (binnen het 1^e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste het wettelijk minimumloon.
 - b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
5. **Loondoorbetalingverplichting 2^e periode van 26 weken (binnen het 1^e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende de 2^e periode 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste het wettelijk minimumloon.
 - b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato van de uren die de werknemer arbeidsongeschikt is.
6. **Loondoorbetalingverplichting 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid**
 - a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende het 2^e jaar van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Verleent de werknemer voldoende medewerking aan de wettelijke reïntegratieverplichtingen, dan wordt de aanvulling 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato van de uren die de werknemer arbeidsongeschikt is.

Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid:

Periode	Wettelijk	Cao-aanvulling
0–26 weken	70% (ten minste WML)	30% (tot 100%)
26–52 weken	70% (ten minste WML)	20% (tot 90%)
52–104 weken	70%	15% (tot 85%)
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Naar rato	Naar rato

7. **Loondoorbetalingverplichtingen 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. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 8.
8. **Aansprakelijke derde**

De werkgever heeft een zelfstandig verhaalsrecht wanneer de arbeidsongeschiktheid van een werknemer veroorzaakt is door een aansprakelijk te stellen derde (artikel 6:107a BW).
9. **Een vergoeding naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering**
 - a. Komt de werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering een andere geldelijke vergoeding of uitkering toe uit een andere wettelijk voorgeschreven verzekering, dan wordt de loondoorbetalingverplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
 - b. De werkgever is verplicht tot de in leden 4 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling, behalve wanneer de werknemer de onder sub a van dit lid bedoelde andere vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt omdat hij de daarbij behorende voorschriften niet nakomt.
10. **Berekening aanvulling**

Voor de berekening van de aanvulling op de Ziektewetuitkering uit dit artikel worden inkomsten en/of uitkeringen die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht buiten de berekening gelaten.
11. **Betaling van de Ziektewetuitkering via de werkgever**

Wanneer de betaling van de Ziektewetuitkering via de werkgever loopt en de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon, dan is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
12. **Opschorten betalingsverplichting**
 - a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen aan de arbeidsongeschikte werknemer opschorten gedurende de tijd dat de werknemer niet de informatie verstrekt die de werkgever nodig heeft om het loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond om het loon geheel of gedeeltelijk op te schorten of niet te betalen, wanneer hij de werknemer hierover niet binnen vier dagen informeert nadat bij hem het vermoeden van het bestaan van de grond is gerezen of redelijkerwijs had kunnen rijzen.
13. **WGA-hiaat**



De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering. De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.

Artikel 44 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 45 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de rechten uit artikel 43 niet:

- a. wanneer de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt;
- b. wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingsgesprek valse informatie heeft gegeven waardoor de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist zijn getoetst;
- d. gedurende de tijd dat hij zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- e. gedurende de tijd dat hij zonder goede reden passende arbeid weigert bij de werkgever of bij een derde die door de werkgever is aangewezen met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten;

Artikel 46 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. De werknemer mag voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten doen. Hiervoor geldt de volgende staffel:
 - tot 35 jaar: eenmaal per 4 jaar;
 - vanaf 35 t/m 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
 - vanaf 45 t/m 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
 - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De werknemer die regelmatig gewasbeschermingsmiddelen toepast, kan voor rekening van de werkgever tweemaal per jaar met een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of hij deze werkzaamheden zonder bezwaar kan blijven doen.
3. Een erkende arbodienst voert het arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit.

HOOFDSTUK 8 UITKERING BIJ OVERLIJDEN, PENSIOEN, SENIORENREGELING EN SAZAS

Artikel 47 Uitkering bij overlijden

De werkgever verleent een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens artikel 7:674 BW.

Artikel 49 Mogelijkheid tot minder werken (80-90-90-regeling)

De werknemer heeft de mogelijkheid om minder te gaan werken vanaf de leeftijd zoals opgenomen in het reglement Seniorenregeling Glastuinbouw in de cao Colland. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De toekenning van aanvragen vindt plaats volgens de voorwaarden uit het verstrekkingenreglement.

HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 53 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De werkgever, ook die zelf geen werknemers rechtstreeks in dienst heeft, die gebruikmaakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie ook www.normeringarbeid.nl.
4. De werkgever die gebruikmaakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 gecertificeerd is, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.



Artikel 54 Onwerkbaar weer

1. Er is sprake van onwerkbaar weer wanneer:
 - er sprake is van buitengewone natuurlijke omstandigheden en
 - wanneer de werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden niet kan verrichten.In overleg met de betrokken werknemers beoordeelt de leidinggevende/werkgever:
 - of er sprake is van onwerkbaar weer en
 - wanneer en voor hoelang als gevolg van onwerkbaar weer niet gewerkt kan worden.
2. Als een werknemer door onwerkbaar weer zijn werk niet kan doen, is ongeacht hoelang die omstandigheden aanhouden het volgende van toepassing:
 - a. de werkgever betaalt het feitelijk loon door;
 - b. de werknemer verricht waar mogelijk andere werkzaamheden op het bedrijf;
 - c. Voor de jaarurennorm geldt dat: de uren waarvoor de werknemer gewoonlijk is ingeroosterd tellen mee voor het bereiken van de jaarurennorm.
3. In afwijking van lid 2 sub a. en artikel 7:628 lid 1 BW geldt dat de werkgever geen verplichting heeft tot het betalen van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:
 - a. vorst, ijzel en sneeuwval zoals staat in lid 4 sub a.;
 - b. overvloedige regenval zoals staat in lid 4 sub b.;
 - c. hoog water, hagel of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals staat 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° 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. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst;Er is sprake van ijzel in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt. Dit wordt bepaald volgens de meting van het KNMI-weerstation
Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.
 - b. Van overvloedige regenval is sprake als in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent. Dit wordt bepaald volgens de meting van het KNMI-weerstation.
 - c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:
 - storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger
 - hitte: 35°C of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur 27° 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 wind, vorst, sneeuw of hagel het werken onmogelijk of onveilig maken.
 - d. Als er geen sprake is van KNMI-cijfers die het onwerkbaar weer onderbouwen, dan bewaart de werkgever zelf documentatie/foto's om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk niet gedaan kon worden.
5. Wanneer de werkgever – op grond van lid 3 – niet verplicht is om het feitelijk loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Dit in het kader van de Regeling Onwerkbaar Weer.
Hierbij geldt dat:
 - a. op een bij het UWV gemelde dag: de werkgever mag de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden 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. De werkgever betaalt dan het feitelijk loon door.
 7.
 - a. Van iedere dag waarop een werknemer door weersomstandigheden zoals benoemd lid 4. van dit artikel niet kan werken 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 het werk niet kan worden uitgevoerd. Ook vermeldt hij de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen uitvoeren van de werkzaamheden.
 - b. 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. Als de werknemer vanwege weersomstandigheden naar huis wordt gestuurd door de werkgever ontvangt de werknemer daarvan ook bericht.

Artikel 55 Aanvulling bij werktijdverkorting

Aanvulling bij werktijdverkorting

De werkgever die gebruikmaakt van de regeling werktijdverkorting vult de WW-uitkering van de werknemer aan tot het nettoloon zonder werktijdverkorting.

Artikel 56 Huisvesting

1. Indien de werkgever huisvesting aanbiedt aan werknemers die 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 eisen uit de checklist Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Zie voor de eisen BIJLAGE 14.
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) Staatsblad 2016, nr. 419 en de bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) te worden voldaan. Er 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 (model volmacht zie <https://werkgeverslijn.nl/downloads/#internationale-werknemers>). 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:
 - a. De onderneming die de kosten voor de huisvesting inhoudt, is of wordt 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 als BIJLAGE 16 in deze cao is opgenomen ondertekend.
 - b. De onderneming die de kosten van de huisvesting inhoudt is gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen.

HOOFDSTUK 10 SLOTBEPALINGEN

Artikel 57 Paritaire commissie Glastuinbouw

1. Er is een paritaire commissie Glastuinbouw (hierna: commissie), ingesteld door partijen bij de cao.
2. De commissie is bevoegd tot:
 - a. het behandelen van verzoeken om toepassing van Structureel werken op zondag als bedoeld in HOOFDSTUK 3 Artikel 22;
 - b. het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform HOOFDSTUK 9 Artikel 53;
 - c. het behandelen van door medezeggenschapsorganen, werkgevers- of werknemersorganisaties ingestelde beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 58;



- d. het op verzoek van werkgever en/of werknemer te adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform Artikel 59;
 - e. te bemiddelen in geval van geschillen over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 59;
 - f. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 58;
3. De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage 9.

Artikel 58 Beroep tegen cao-indeling en ontheffing cao-bepalingen

1. Het medezeggenschapsorgaan of, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, de meerderheid van het personeel en werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao kunnen bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 57 beroep instellen tegen de indeling van een onderneming bij deze cao. Beroep is telkens mogelijk wanneer de werkgever een onderneming bij deze cao indeelt.
2. De paritaire commissie glastuinbouw kan op verzoek van een werkgever ontheffing verlenen van een of meer bepalingen van de cao glastuinbouw. De paritaire commissie verleent de ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

Artikel 59 Uitleg en geschillen cao-bepalingen

1. Op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseert de paritaire commissie over de uitleg van cao-bepalingen en doet uitspraak in geschillen over cao-bepalingen.
2. De behandeling van een geschil door de commissie sluit het beroep op de gewone rechter niet uit.

Artikel 60 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 ondergebracht bij Stigas en bereikbaar via 085 - 044 07 00 of vertrouwenspersoon@stigas.nl.

Artikel 63 Bepalingen in strijd met deze cao

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

BIJLAGE 1A TOESLAGEN HORENDE BIJ HOOFDSTUK 3 ARTIKEL 31

Toeslagen Jaarurenmodel

I.	Uren boven de jaarurennorm (I): saldo plusuren, zijnde overwerkuren tenzij de toeslagen uit sub II of sub III van toepassing zijn ¹				
	Saldo plusuren, zijnde overwerkuren op afrekenmoment ²				35%
II.	Uren boven dag en week norm, zijnde overwerkuren ¹				
	> 10 uur per dag				50%
	> 48 uur per week				50%
III.	Toeslag voor onregelmatige uren ³ :				
	a. maandag t/m vrijdag ⁴				
	00.00 tot 06.00 ⁴		Nacht/vroege ochtend		50%
	06.00 tot 20.00		dag		0%
	20.00 tot 24.00		vroege avond/nacht		50%
	b. zaterdag ⁴				
	00.00 tot 06.00 ⁴		Nacht/vroege ochtend		50%
	06.00 tot 15.00		dag		0%
	15.00 tot 24.00		middag/vroege avond/nacht		50%
	c. zondag ⁵				
	00.00 tot 24.00		etmaal		100%
	d. zondag		Structureel werken op zondag ingesteld conform		
	00.00 tot 06.00		nacht/vroege ochtend		100%



06.00	tot	15.00	max. 5 uur	0%
06.00	tot	15.00	uren boven 5 uur	100%
15.00	tot	24.00	middag/avond/nacht	100%

- ¹ Onder sub I en II genoemde toeslagen en het loon is geen vakantiegeld verschuldigd
- ² Tenzij wordt gekozen voor een wekelijks afrekenmoment conform HOOFDSTUK 3 Artikel 21 Lid 3c
- ³ Over het loon in sub III is vakantiegeld verschuldigd over de toeslag niet
- ⁴ Tenzij hiervan wordt afgeweken voor maximaal 13 weken conform HOOFDSTUK 3 Artikel 31
- ⁵ Er geldt een toeslag van 100% voor het werken op zondag, tenzij de regeling structureel werken op zondag conform HOOFDSTUK 3 Artikel 22 óf ploegendiensten conform HOOFDSTUK 3 Artikel 23 en HOOFDSTUK 3 Artikel 24 van kracht is.

Toeslagen worden niet opgeteld: de hoogste is van toepassing.

Toeslagen regulier dienstrooster

I.	Uren boven overeengekomen uren per week (minimaal 38 uur) () tenzij de toeslagen uit sub II of sub III van toepassing zijn ¹			35%
II.	Uren boven dag en week norm ¹ :			
	> 10 uur per dag			50%
	> 48 uur per week			50%
III.	Toeslag voor onregelmatige uren ² :			
	a. maandag t/m vrijdag ³			
	00.00	tot	06.00 ³	Nacht/vroege ochtend
	06.00	tot	20.00	dag
	20.00	tot	24.00	vroege avond/nacht
	b. zaterdag ³			
	00.00	tot	06.00 ³	nacht
	06.00	tot	15.00	dag
	15.00	tot	24.00	middag/vroege avond/nacht
	c. zondag ⁴			
	00.00	tot	24.00	etmaal
	d. zondag			
	00.00	tot	06.00	Structureel werken op zondag ingesteld conform nacht/vroege ochtend
	06.00	tot	15.00	max. 5 uur
	06.00	tot	15.00	uren boven 5 uur
	15.00	tot	24.00	middag/avond/nacht

- ¹ Onder sub I en II genoemde toeslagen en het loon is geen vakantiegeld verschuldigd
- ² Over het loon in sub III is vakantiegeld verschuldigd over de toeslag niet
- ³ Tenzij hiervan wordt afgeweken voor maximaal 13 weken conform HOOFDSTUK 3 Artikel 31
- ⁴ Er geldt een toeslag van 100% voor het werken op zondag, tenzij de regeling structureel werken op zondag conform HOOFDSTUK 3 Artikel 22 óf ploegendiensten conform HOOFDSTUK 3 Artikel 23 en HOOFDSTUK 3 Artikel 24 van kracht is.

Toeslagen worden niet opgeteld: de hoogste is van toepassing.

Tabel toeslagen onregelmatige uren

Tijden	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00	50% ¹	50% ¹	50% ¹	50% ¹	50% ¹	50% ¹	100% ²
Tot	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
6.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	
Tot							
15.00							
Tot							
20.00							
Tot							
24.00							

- ¹ Er geldt een toeslag van 50%, tenzij de werkgever gebruik maakt van de verschuiving van arbeidstijd conform HOOFDSTUK 3 Artikel 15 Lid 2.
- ² Er geldt een toeslag van 100% voor het werken op zondag, tenzij de regeling structureel werken op zondag conform HOOFDSTUK 3 Artikel 22 óf ploegendiensten conform HOOFDSTUK 3 Artikel 23 en HOOFDSTUK 3 Artikel 24 van kracht is.

De tekstuele uitleg van HOOFDSTUK 3 Artikel 31 is bepalend voor de uitleg van de toeslagen op onregelmatige uren.



BIJLAGE 2 FUNCTIEBESCHRIJVINGEN, BEHOREND ARTIKEL 32

Discipline Groep	10 Productie	20 Logistiek	30 Kwaliteit	40 Techniek	50 Commercie	60 Administratie & ICT	70 Staf & facility
B 21-35	Medewerker glastuinbouw productie II 00.1.2 (Groenteteelt) 00.2.2 (Potplanten) 00.3.2 (Bloementeelt) 00.4.2 (Veredelingsbedrijf)						01 01. Medewerker huishoudelijke dienst
C 36-50	Medewerker glastuinbouw productie I 00.1.1 (Groenteteelt) 00.2.1 (Potplanten) 00.3.1 (Bloementeelt) 00.4.1 (Veredelingsbedrijf) 06. Operator/-machinebediener II	01. Orderverzamelaar					02. Medewerker kantine
D 51-65	03. Teeltmedewerker II 07. Operator/machinebediener I	02. Vorkheftruckchauffeur 03. Logistiek medewerker					
E 66-85	04. Teeltmedewerker I	04. Chauffeur binnenland	01. Laboratoriummedewerker /laborant			01. Administratief medewerker	03. Telefoniste/receptionist(e)
F 86-105	05. Zelfstandig teeltmedewerker			02. Algemeen technisch medewerker II		02. Boekhoudkundig medewerker	
G 106-125	08. Meewerkend voorman teelt 11. Specialist gewasbescherming			01. Onderhoudsmonteur 03. Algemeen technisch medewerker I	01. Medewerker verkoopbinnen dienst		
H 126-145	09. Teeltchef 10. Teeltspecialist	05. Hoofdlogistiek				03. Boekhouder/administrateur	

Centrale Beroepscommissie functiewaardering
Per adres Actor
Pompmolenlaan 10C
3447 GK Woerden
088-3292030

BIJLAGE 3 REGLEMENT BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING, BEHOREND BIJ HOOFDSTUK 4 ARTIKEL 32 LID 1 G

ALGEMEEN

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

1. De werknemer die van mening is dat zijn functie door de werkgever niet of (door functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld, heeft het recht om tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit van de werkgever bezwaar en beroep aan te tekenen.
2. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit twee fasen:



- a. Bezwaarfase
- b. Beroepsfase

BEZWAARFASE

Artikel 2 Interne bezwaarprocedure

1. De werknemer moet allereerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen.
2. Binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit maakt de werknemer schriftelijk bezwaar bij de werkgever.
3. De werkgever deelt binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mee aan werknemer of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of wordt gewijzigd.
4. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen reageert op het bezwaar, mag de werknemer dat opvatten als een afwijzing.
5. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie Functieindeling Glastuinbouw.
6. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

BEROEPSFASE

Artikel 3 Taak, samenstelling en werkwijze Centrale Beroepscommissie

1. De Centrale Beroepscommissie Functieindeling Glastuinbouw (hierna: Beroepscommissie) heeft als taak het geven van adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer.
2. De Beroepscommissie bestaat uit drie tot vijf leden. Door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao Glastuinbouw worden één of twee leden benoemd. De werkgeversorganisaties betrokken bij de cao benoemen eveneens één of twee leden, met dien verstande dat het aantal werkgeversleden gelijk is aan het aantal werknemersleden. De Beroepscommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.
3. De werkgevers- en werknemersleden en de voorzitter hebben ieder één stem. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
4. Een lid van de commissie dat rechtstreeks betrokken (geweest) is bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming ter zake.
5. De Beroepscommissie wordt ondersteund door een (ambtelijk) secretaris.
6. De Beroepscommissie laat zich adviseren door externe functiewaarderingsdeskundigen.
7. De secretaris en de externe functiewaarderingsdeskundigen maken geen deel uit van de Beroepscommissie en hebben geen stemrecht.
8. De leden van de Beroepscommissie alsmede de secretaris en de externe deskundigen zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de Beroepscommissie als de interne bezwaarprocedure is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de interne bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de Beroepscommissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.



3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de interne bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: Centrale Beroepscommissie Functieindeling Glastuinbouw, Pompmolenlaan 10C 3447 GK Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
 - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
 - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld ORBA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever;
 - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
 - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase; of – indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan –
 - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De Beroepscommissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen dagen aanvullende informatie te verstrekken.
2. De Beroepscommissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

1. In geval de Beroepscommissie het beroepschrift als niet-ontvankelijk heeft beoordeeld, kan:
 - b. de werknemer die geen lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie kan zich wenden tot Actor.

Artikel 7 Wijze van onderzoek

1. Binnen 10 werkdagen na ontvankelijk verklaring zendt de Beroepscommissie een kopie van het beroepschrift aan werkgever en stelt de werkgever in de gelegenheid om binnen 15 werkdagen een verweerschrift in te dienen. Een ontvangen verweerschrift zendt de Beroepscommissie ter kennisname aan de werknemer.
2. De Beroepscommissie stelt een ad-hoc adviescommissie in bestaande uit een functiewaarderingsdeskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de betrokken werknemer lid is van een van de bij de cao Glastuinbouw betrokken werknemersorganisaties, zal in eerste instantie de functiewaarderingsdeskundige van de andere werknemersorganisatie gevraagd worden deel uit te maken van de ad-hoc adviescommissie.
3. De adviescommissie heeft tot taak het geven van een unaniem functiewaarderings-technisch advies over de indeling van de functie.
Ter vervulling van haar taak:
 - ontvangt de adviescommissie het beroep- en verweerschrift;
 - kan de adviescommissie de werknemer en de werkgever vragen om een nadere toelichting en een aanvullend (werkplek) onderzoek doen. Dit gebeurt steeds en uitsluitend in aanwezigheid van zowel de werknemer als de werkgever.
5. De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
4. De adviescommissie stuurt het advies aan Beroepscommissie. De secretaris stuurt het advies ter kennisname aan de werkgever en de werknemer.

Artikel 8 Uitspraak

1. De Beroepscommissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.
2. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.



SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen. Eventueel hieruit voortvloeiende kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 10

De in dit Reglement genoemde termijnen kunnen door de Beroepscommissie worden verlengd. De Beroepscommissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en de betrokken werkgever en werknemer daarvan in kennis stellen.

BIJLAGE 4 LONEN PLUS TOELICHTING, BEHOREND BIJ HOOFDSTUK 4ARTIKEL 33EN HOOFDSTUK 4ARTIKEL 34

1. Toelichting bij berekening lonen cao Glastuinbouw

- a. Voor de berekening van een maandloon wordt de navolgende formule gehanteerd:

$$\frac{\text{uurloon} \times \text{aantal uren per week} \times 52,2}{12}$$

Belangrijk is dat iedere werknemer per uur, ongeacht het aantal uren per week, minimaal het wettelijk minimumuurloon zoals vastgesteld door de overheid ontvangt (zie Bijlage 4, lid 4).

- b. Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 19 tot de AOW gerechtigde leeftijd.
- c. Uurlonen: afgerond op twee decimalen achter de komma.
- d. Jeugdlonen: afgeleid van uurlonen vermeld bij trede 2; afronding op twee decimalen achter de komma.
- e. Cao jeugdloonpercentages:
- 15 jaar: 40%
 - 16 jaar: 50%
 - 17 jaar: 60%
 - 18 jaar: 70%

2. Toelichting herinrichting loonschaal B

De volgende afspraken zijn voor deze cao-periode gemaakt voor loonschaal B:

- Trede B1 vervalt per 1 januari 2024;
- Het wettelijk minimumuurloon bepaalt de hoogte van trede B2;
- De B schaal bestaat uit vijf gelijke stappen van 20 cent;
- De B schaal kent 6 nominale treden.

3. Loongebouw

De tabellen B1 t/m B3 betreffen het loongebouw per 1 juli 2024 en 1 januari 2025.

B2 Loontabel Loongebouw per 1 juli 2024 inclusief de verhoging van 1,70%

Orba-punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 5,47	€ 5,69	€ 5,83	€ 5,93	€ 6,18	€ 6,47	€ 6,98
16 jaar	€ 6,84	€ 7,11	€ 7,29	€ 7,42	€ 7,73	€ 8,09	€ 8,72
17 jaar	€ 8,21	€ 8,53	€ 8,74	€ 8,90	€ 9,27	€ 9,71	€ 10,46
18 jaar	€ 9,58	€ 9,95	€ 10,20	€ 10,38	€ 10,82	€ 11,33	€ 12,21
19 t/m AOW							
2	€ 13,68	€ 14,22	€ 14,57	€ 14,83	€ 15,45	€ 16,18	€ 17,44
3	€ 13,88	€ 14,63	€ 15,04	€ 15,34	€ 16,02	€ 16,80	€ 18,14
4	€ 14,08	€ 15,08	€ 15,53	€ 15,86	€ 16,60	€ 17,43	€ 18,87
5	€ 14,28	€ 15,54	€ 16,03	€ 16,39	€ 17,19	€ 18,09	€ 19,62
6	€ 14,48	€ 16,01	€ 16,54	€ 16,95	€ 17,80	€ 18,78	€ 20,40
7	€ 14,68	€ 16,48	€ 17,07	€ 17,53	€ 18,45	€ 19,51	€ 21,21
8				€ 18,13	€ 19,11	€ 20,25	€ 22,06
9					€ 19,80	€ 21,01	€ 22,94



Orba-punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
10						€ 21,82	€ 23,83
11							€ 24,76

B3 Loontabel Loongebouw per 1 januari 2025 inclusief de verhoging van 1,50%

Orba-punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML * 0,40	€ 5,77	€ 5,92	€ 6,02	€ 6,27	€ 6,57	€ 7,08
16 jaar	WML * 0,50	€ 7,22	€ 7,40	€ 7,53	€ 7,84	€ 8,21	€ 8,85
17 jaar	WML * 0,60	€ 8,66	€ 8,87	€ 9,03	€ 9,41	€ 9,85	€ 10,62
18 jaar	WML * 0,70	€ 10,10	€ 10,35	€ 10,54	€ 10,98	€ 11,49	€ 12,39
19 t/m AOW							
2	WML	€ 14,43	€ 14,79	€ 15,05	€ 15,68	€ 16,42	€ 17,70
3	WML + € 0,20	€ 14,85	€ 15,27	€ 15,57	€ 16,26	€ 17,05	€ 18,41
4	WML + € 0,40	€ 15,31	€ 15,76	€ 16,10	€ 16,85	€ 17,69	€ 19,15
5	WML + € 0,60	€ 15,77	€ 16,27	€ 16,64	€ 17,45	€ 18,36	€ 19,91
6	WML + € 0,80	€ 16,25	€ 16,79	€ 17,20	€ 18,07	€ 19,06	€ 20,71
7	WML + € 1,00	€ 16,73	€ 17,33	€ 17,79	€ 18,73	€ 19,80	€ 21,53
8				€ 18,40	€ 19,40	€ 20,55	€ 22,39
9					€ 20,10	€ 21,33	€ 23,28
10						€ 22,15	€ 24,19
11							€ 25,13

4. Wettelijk minimumloon

Piekarbeiders (artikel 11), studenten, scholieren en vakantiekrachten (artikel 12) en werknemers met een arbeidsbeperking (artikel 13) worden ten minste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie ook artikel 34 lid 4.

Per 1 januari 2024 is het wettelijk minimumloon per uur € 13,27. Het wettelijk minimumloon per maand is berekend aan de hand van het aantal werkbare dagen: 262. Het wettelijk minimumloon per maand van een 21-jarige komt neer op € 13,27 x (7,6 x 262 / 12) = € 2.201,94.

Per 1 juli 2024 is het wettelijk minimumloon per uur € 13,68. Het wettelijk minimumloon per maand is berekend aan de hand van het aantal werkbare dagen: 262. Het wettelijk minimumloon per maand van een 21-jarige komt neer op € 13,68 x (7,6 x 262 / 12) = € 2.269,97.

Het uurloonbedrag is door de overheid gepubliceerd.

BIJLAGE 9 REGLEMENT PARITAIRE COMMISSIE GLASTUINBOUW

Artikel 1. Bevoegdheid

De paritaire commissie Glastuinbouw (hierna: de commissie) is bevoegd tot:

- het behandelen van verzoeken om toepassing van Structureel werken op zondag als bedoeld in HOOFDSTUK 3 Artikel 22;
- het bij de werkgever opvragen van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus conform HOOFDSTUK 9 Artikel 53
- het behandelen van een door medezeggenschapsorganen, werkgevers- of werknemersorganisaties ingesteld beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao conform artikel 58;
- het op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 59;
- het bemiddelen in geval van geschillen over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao conform artikel 59;
- het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao conform artikel 58.

Artikel 2. Samenstelling

De commissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisatie. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen door deskundigen. De commissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter, die lid is van de commissie.



Artikel 3. Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld onder artikel 1 a, c, d, e of f dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Pompmolenlaan 10C, 3447 GK Woerden of paritaire.comissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening.
2. De verzoeker verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 4. Behandeling verzoek

1. Een verzoek wordt binnen twee weken nadat de verstrekte informatie naar het oordeel van de commissie voldoende is voor beoordeling, in behandeling genomen.
2. De commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker en diens eventuele wederpartij, uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen en/of zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
3. De leden van de commissie, de secretaris en eventuele deskundigen zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van een verzoek ter kennis zijn gekomen.
4. Een lid van de commissie dat direct betrokken is (geweest) bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming ter zake.
5. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
6. Voor zover van toepassing zullen alle tussen de verzoeker en de commissie gewisselde stukken ter beschikking gesteld worden aan de wederpartij van de verzoeker en vice versa.

Artikel 5. Besluitvorming

1. De commissie besluit, nadat het verzoek in behandeling is genomen, binnen 1 maand, bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt geen besluit genomen.
2. De secretaris zendt binnen een week het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en diens eventuele wederpartij. Indien de commissie wegens het staken der stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. De in artikel 4 lid 1 en artikel 5 genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.
2. De kosten die partijen maken ter zake van een verzoek komen voor eigen rekening.

BIJLAGE 14 CHECKLIST AGRARISCH KEURMERK FLEXWONEN, BEHOREND BIJ ARTIKEL 56

De cao schrijft voor dat indien de werkgever huisvesting aanbiedt aan werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, alle voorzieningen betreffende deze huisvesting, waaronder sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid van de locatie, minimaal dienen te voldoen aan alle eisen uit de checklist Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Het gaat om de volgende eisen:



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"> • Er een vergunning voor de huisvesting is afgegeven of geweigerd (besluit bijvoegen, zie ook normpunt 6). • Of de onderneming lid is van een bij LTO Nederland aangesloten of gelieerde organisatie. 	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	Toegestane verblijfsvormen: <ol style="list-style-type: none"> reguliere woning hotel/pension wooneenheden in gebouwencomplex en studio's, chalets/woonunits of stacaravans mits voorzien van Centrale Verwarming en dubbel glas. huisvesting op recreatieterrein tijdelijke, overige vormen van huisvesting (categorie overige) met als referentiebeeld de mini camping met mobiele huisvesting of de jeugdherberg, zijn mogelijk mits deze direct zijn verbonden aan de aard van de seizoensarbeid. 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. 	Huisvesting die niet in één van deze categorieën valt is niet toegestaan. <ul style="list-style-type: none"> – 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'. – Een studio is een zelfstandige eenkamerwoning die zich kenmerkt door het ontbreken van een apart slaapvertrek. – Tenten zijn niet toegestaan. – Toercaravans mogen door maximaal 2 mensen bewoond worden. 	Major
1.5	In slaapkamers in de categorieën a, b en c, d en e alsmede in mobiele huisvesting (in categorie f) mogen maximaal 2 mensen slapen.	In de jeugdherbergsetting in categorie f mogen maximaal 4 maanden meer mensen slapen.	Minor
1.6	Bewoners hebben minimaal 10,00 m ² omsloten leefruimte per persoon, bij een reguliere woning is dit minimaal 12,00 m ² .	Met leefruimte wordt de totaal beschikbare gebruikersoppervlakte (GBO) bedoeld. GBO is een goed vastgelegde term die bijvoorbeeld ook door makelaars gebruikt wordt, zie https://www.waarderingskamer.nl/hulpmiddelengemeenten/meetinstructies-gebruikersoppervlakte-inhoud/	Major
1.7	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.	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).	Major



1	Administratie, ruimte en privacy	Interpretatie (en opmerkingen)	Major / minor
1.8	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.	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.	Major
1.9	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.	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.	Major
1.10	Voor huisvesting in de categorie d, e en f geldt: • De verblijven zijn aangesloten op elektriciteit en er is water beschikbaar. • De verblijven staan onderling minimaal 5,00 meter van elkaar en minimaal 5,00 meter van andere bebouwing. Voor de categorie f geldt dat er een verwarmde bedrijfskantine voor eten en ontspanning of een vergelijkbare ruimte moet zijn.	– 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. hygiënerisico'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. – Bij 'andere bebouwing' wordt elke bebouwing bedoeld.	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.	– Onder toilet wordt verstaan een mechanisch water gespoeld toilet. Een chemisch toilet voldoet niet aan die definitie. – Als er meer dan het minimale aantal toiletten zijn, dienen deze ook aan de eisen ten aanzien van veiligheid en hygiëne te voldoen.	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	Veiligheid en hygiëne: – Geen zichtbare overbelasting van het elektriciteitsnet (dubbelstekkers, kookplaatjes, verlengsnoeren etc.). – Natte ruimten dienen goed geventileerd te worden. – Geen schimmelvorming op muren en wanden. – Kapotte schakelaars en wandcontactdozen mogen niet. – Elke bewoner dient minimaal 1 wandcontactdoos ter beschikking te hebben. – In de meterkast dient een aardlekschakelaar en automatische- of smeltzekeringen aanwezig te zijn. – In 'natte ruimtes' dienen de wandcontactdozen en verlichtingsarmaturen geaard te zijn en te voldoen aan het bouwbesluit (NEN 1010). – 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.	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 zonerig; • Zone 0: De ruimte in het bad of douchebak: minimaal IP67 12Volt. • Zone 1: Direct boven de douchebak of bad tot 2,6 meter hoog: minimaal IP65. • Zone 2: Met een straal van 60 cm om het bad of douche: minimaal IP45. • Zone 3: Overige delen in de badkamer: Minimaal IP21.	Major



2	Sanitair, veiligheid en hygiëne	Interpretatie	Major / minor
2.4	CV, gaskachel en geiser dienen tweejaarlijks aantoonbaar gecontroleerd te zijn.	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 www.echteinstallateur.nl . Nieuwe apparaten zijn 2 jaar na datum eerste ingebruikname controle vrij. 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.	Major
3	Voorzieningen	Interpretatie	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"> – eigen hulpverlener / beheerder – regiopolitie – brandweer – 112 (in levensbedreigende situaties) – verkorte huis- en leefregels in landstaal – Ontruimingsplan en Noodprocedure. 	Op www.werkgeverslijn.nl 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"> • de houdbaarheid en geldigheid is controleerbaar, elke 2 jaar keuren. De controle dient te worden uitgevoerd door een REOB gecertificeerd bedrijf. • er is op de gehele locatie minimaal 6,00 kg/liter blusmiddel aanwezig • instructie gebruik op brandblusser • brandblusser van minimaal 2,00 kg/liter binnen 5,00 meter van plaats waar gekookt wordt. 	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 kookelegentheid)	Een goede blusdeken is minimaal 100 bij 100 centimeter te zijn, beter is 120 bij 120 cm.	Major



5	Brandveiligheid	Interpretatie	Major / minor
5.3	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.	Indien in het gebouw een toestel aanwezig is dat CO kan produceren (gaskachel, verwarmingsketel met open verbrandingssysteem, geiser) dient (ook) een CO melder aanwezig te zijn. Dat hoeft niet bij een fornuis. Ook in woonunits en toercaravans (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. 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 www.preventiecertificaat.nl .	Major

6	Gemeentelijke eisen	Interpretatie	Major / minor
6	Indien een vergunning: • Afgegeven is, dient de huisvesting ten minste te voldoen aan de in die vergunning geformuleerde eisen voor wat betreft de kwaliteit van de huisvesting. • 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.	Jaarlijks geeft de onderneming de status van de vergunning aan. Indien een vergunningsaanvraag in behandeling is, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt. 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. De onderneming is verantwoordelijk voor de juistheid van de gegeven informatie.	Major

7	Goed werkgeverschap	Interpretatie	Major / minor
7	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.	Zie eigenverklaring, ook vinden via www.werkgeverslijn.nl .	Major

8	Klachtenprocedure	Interpretatie	Major / minor
8	Er moeten een klachtenprocedure op het bedrijf aanwezig zijn voor klachten met betrekking tot het Agrarisch Keurmerk Flexwonen.	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 www.werkgeverslijn.nl staat een niet normatief voorbeeld van een klachtenprocedure.	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



BIJLAGE 16 EIGEN VERKLARING NALEVING CAO

Eigen verklaring naleving cao Glastuinbouw

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. De werkgever is ervan op de hoogte dat, indien hij de cao niet naleeft, de certificering van de huisvesting wordt ingetrokken.

Handtekening:

Datum:

Naam:

BIJLAGE 17 FUNCTIEHANDBOEK BEHOREND BIJ ARTIKEL 32

Het functiehandboek vormt een integraal onderdeel van deze cao (met uitzondering van de groepen K, L en M).

Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, gepubliceerd in de Staatscourant 12 november 2019, nr. 55886.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2025.

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.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

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. Uitzonderd 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 april 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 29 juli 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekhan*