

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE

GROOTHANDEL IN BLOEMBOLLEN

1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

© 2010 Actor Bureau voor sectoradvies

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos) te Hillegom

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Groothandel in Bloembollen. Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen zijn bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gehouden, dan wel door het Ministerie van SZW buiten de AVV gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bepalingen over pensioenen zijn geregeld in het pensioenreglement. Deze bepalingen worden niet via de cao, maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers/werknemers, die onder deze verplichtstelling vallen.

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

De AVV treedt in werking op de tweede-dag na publicatie van het besluit in de (digitale) Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Werkgelegenheid en de economische crisis

Nederland heeft last van de gevolgen van de economische crisis, die de lastige situatie bij de export van bloembollen in de afgelopen jaren heeft verergerd. Sociale partners maken zich nog steeds grote zorgen over de gevolgen voor de werkgelegenheid, die dit met zich mee brengt en willen zich inspanssen om zoveel mogelijk mensen voor de sector te behouden. Partijen hebben hiervoor een protocol opgesteld.

Arbocatalogus

Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een arbocatalogus opgesteld die inmiddels is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. De Arbocatalogus is gepubliceerd op de website www.agroarbo.nl.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I Definities	6
Artikel 01.01 Werkingssfeer	6
Artikel 01.02 Begripsomschrijving	7
Hoofdstuk II Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Artikel 02.01 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties	8
Artikel 02.02 Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 02.03 Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 02.04 Vakbondsfaciliteiten.....	9
Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst	10
Artikel 03.01 Arbeidsovereenkomst	10
Artikel 03.02 Beperkte toepassing van de CAO voor enkele groepen werknemers.....	10
Artikel 03.03 Overgang arbeidsovereenkomst	10
Artikel 03.04 Beëindiging dienstverband.....	10
Artikel 03.05 Gelegenheidswerk.....	12
Artikel 03.06 Arbeid voor derden	12
Hoofdstuk IV Arbeidsduur en Arbeidstijden	13
Artikel 04.01 Diensttijd en werkvenster	13
Artikel 04.02 Overwerk.....	14
Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen	14
Artikel 04.04 Uitzondering handelsvertegenwoordigers.....	14
Hoofdstuk V Vakantie en Verlof	15
Artikel 05.01 Vakantie.....	15
Artikel 05.02 Kort verzuim met behoud van loon	16
Artikel 05.03 Kort verzuim zonder behoud van loon.....	17
Artikel 05.04 Calamiteiten- en ander kortverzuim verlof.....	17
Artikel 05.05 Palliatief- en rouwverlof.....	17
Hoofdstuk VI Beloning	18
Artikel 06.01 Functie-indeling.....	18
Artikel 06.02 Loon.....	19
Artikel 06.03 Loonsverhoging	19
Artikel 06.04 Overuren en uren toeslagen	19
Artikel 06.05 Doorbetaling loon op feestdagen	20
Artikel 06.06 Loonbetaling en -specificatie	20
Artikel 06.07 Uitzonderingen handelsvertegenwoordigers	20
Artikel 06.08 Fiscale regelingen	20

Hoofdstuk VII Overige financiële regelingen	21
Artikel 07.01 Vakantietoelage.....	21
Artikel 07.02 Afstandsvergoeding	21
Artikel 07.03 Jubileumuitkering.....	21
Artikel 07.04 Uitkering bij overlijden.....	21
Hoofdstuk VIII Studie faciliteiten	22
Artikel 08.01 Scholingsverlof	22
Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 09.01 Ziekmelding en controlevoorschriften.....	23
Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht.....	23
Artikel 09.03 Verzuimbegeleiding	25
Artikel 09.04 Wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid.....	25
Artikel 09.05 Vervallen van rechten bij arbeidsongeschiktheid.....	25
Hoofdstuk X Overige bepalingen van sociale aard	26
Artikel 10.01 Pensioenregeling.....	26
Artikel 10.02 Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 10.03 Sociale fondsen	26
Hoofdstuk XI Uitzendbureaus	27
Artikel 11.01 Uitzendbureaus.....	27
Hoofdstuk XII Slotbepalingen	28
Artikel 12.01 Buiten werking stellen en wijzigingen	28
Artikel 12.02 Beroep tegen CAO-indeling	28
Artikel 12.03 Dispensatie.....	28
Artikel 12.04 Geldigheidsduur	28
Artikel 12.05 Bepalingen in strijd met deze CAO	28
Bijlagen	29
Bijlage I Referentiefunctieraster.....	29
Bijlage II Loonschalen en toelichting op berekening.....	30
Bijlage III Protocolbepalingen	35
Bijlage IV Vervroegde uittreding en nabestaandenpensioen (SUWAS I) behorend bij artikel 10.01.....	36
Bijlage V Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 10.01	37
Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (Szas)	39
Bijlage VII SUWAS II – aanvulling WAO/WIA- EN WW-uitkering oudere werknemers	40
Bijlage VIII Afspraken in relatie tot Colland behorend bij artikel 10.03	41
Bijlage IX Loonsom voor heffingen	42
Bijlage X Reglement paritaire commissie	43
Bijlage XI Adressen	44

Hoofdstuk I Definities

Artikel 01.01 Werkingssfeer

In deze CAO wordt verstaan onder werkgever:

1. Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent, waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de handel in bloembollen worden besteed. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden worden besteed.
2. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze CAO, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze CAO, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek en kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere CAO's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
4. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
 - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende CAO's in de primaire agrarische sector, én
 - b. niet te bepalen is of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze CAO vallen, dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke CAO van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
5. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de in artikel 12.02 van deze CAO omschreven procedure.

Artikel 01.02 Begripsomschrijving

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - a. Werkgever: De natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 01.01.
 - b. Werknemer: Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 01.02 sub a. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair.
 - c. Dienstrooster: Een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
 - d. Functievolwassen leeftijd: Werknemers met een leeftijd van 22 jaar of ouder.
 - e. Jeugdige werknemers: Werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
 - f. Medezeggenschapsorgaan: De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
 - g. BW: Burgerlijk Wetboek.
 - h. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en 5 mei.
 - i. Ouders en kinderen: In deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijk gesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
 - j. Arbeidsgehandicapte: Persoon met structureel functionele beperkingen.
 - k. Handelsvertegenwoordiger: Ieder die in dienst van de werkgever in hoofdzaak en regelmatig bemiddeling verleent bij het tot stand komen van overeenkomsten inzake koop en verkoop tussen personen, die hij daartoe pleegt te bezoeken, en de werkgever mits hij als zodanig is aangesteld.
 - l. Zaterdaghulp: Een werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
 - m. Stagiair: Persoon die in het kader van een opleiding, op basis van een met de werkgever afgesloten stagecontract, in de beroepspraktijk participeert met het oog op het verkrijgen van beroepsvaardigheid.
 - n. Vakantiejaar: De periode van 1 mei t/m 30 april.
 - o. Jaarloon: 12 x het feitelijk loon per maand of 52,2 x het feitelijk loon per week.
 - p. Maandloon: Het loon bij een fulltime dienstverband als opgenomen in bijlage II of het overeengekomen hoger maandloon.
 - q. Weekloon: Het loon bij een fulltime dienstverband als opgenomen in bijlage II of het overeengekomen hoger weekloon.
 - r. Uurloon: 1/38 deel van het weekloon of 1/165,3 deel van het maandloon.
 - s. Feitelijk loon: Het door werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon.
 - t. BTER-loon: Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage IX.

Hoofdstuk II Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 02.01 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

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

Artikel 02.02 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze CAO is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
3. Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

De werkgever zal een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht. Met de betreffende vakbonden dient gesproken te zijn over de rechtspositie van de in dienst zijnde werknemers, over de opvang van eventuele sociaal-economische gevolgen voor de werknemers.

4. Sociaal beleid

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

5. Gewasbeschermingsmiddelen

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

Artikel 02.03 Verplichtingen van de werknemer

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

5. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één - of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 02.04 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om in ondernemingen met vijf - of meer werknemers in vaste dienst, in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in de onderneming. De werkgever zal over de aanwijzing tijdig en schriftelijk worden geïnformeerd.
2. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van hun vakbeweging betreffende de bloembollengroothandel in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de vakbondscontactpersoon niet wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.
4. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen gebruik maken van de fiscale mogelijkheid met betrekking tot de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie. Zie voorts artikel 06.08.

Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst

Artikel 03.01 Arbeidsovereenkomst

1. Aard van de arbeidsovereenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd;
- hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

2. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

3. Proeftijd

Een arbeidsovereenkomst voor de duur van meer dan twee jaar dan wel voor onbepaalde tijd kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar of korter kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste één maand worden aangegaan.

Artikel 03.02 Beperkte toepassing van de CAO voor enkele groepen werknemers

Voor een werknemer die een feitelijk loon geniet dat het max. premie SV-loon te boven gaat (in 2010 € 48.716) zijn de CAO artikelen met betrekking tot loon en arbeidstijden niet van toepassing.

Artikel 03.03 Overgang arbeidsovereenkomst

In afwijking van artikel 7:668a BW verandert een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:

- indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen;
- op de dag nadat de keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, langer heeft geduurd dan 36 maanden (inclusief de onderbrekingen korter dan 31 dagen).

Artikel 03.04 Beëindiging dienstverband

1. Beëindiging

Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt het hiernavolgende: Behoudens ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 03.01 lid 3, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:

door opzegging door de werkgever met een termijn, in afwijking van artikel 7:672 lid 2 BW, van ten minste:

- I. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
- II. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
- III. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.

door opzegging door de werknemer met een termijn, in afwijking van artikel 7:672 lid 3 BW, van tenminste 2 maanden.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

- b. voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of;
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of;
 - op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangetrokken zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft waarbij het anciënniteitsbeginsel gehanteerd wordt;
 - tussentijds indien dit is schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijnen.

2. Einde bij arbeidsongeschiktheid

- a. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden c en d geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- b. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen - of onvoldoende medewerking verleent aan deze re-integratieverplichtingen, heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in de leden c en d, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- c. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.
- d. Indien volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

3. Einde bij pensioen

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

4. Afrekening vakantiedagen en toeslagen

- a. Vakantiedagen: Indien de dienstbetrekking minimaal een maand heeft geduurd zal de werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking in de gelegenheid worden gesteld de hem toekomende vakantie op te nemen.
- b. Vakantietoeslag: Bij einde dienstverband wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip nog recht heeft.
- c. Uren en toeslagen: Indien meer gewerkte uren inclusief toeslagen niet voor het einde dienstverband in vrije tijd of geld gecompenseerd zijn, dient het resterende saldo alsnog in geld te worden uitbetaald. Voor verrekening van minder gewerkte uren geldt het begin van het lopende vakantiejaar.

Artikel 03.05 Gelegenhedswerk

1. In deze CAO wordt onder “gelegenheidsarbeider” verstaan:
 - a. de groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfs, publicatiedatum 16 december 2004, Staatsblad 2005 nr. 36);
 - b. de overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr 6, te weten huisvrouwen/- mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker;
 - c. de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfs, publicatiedatum 16 december 2004, Staatsblad 2005 nr. 36).
2. Voor de gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
3. Voor de uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in lid 1 sub c gelden de volgende voorwaarden:
 - De uitkeringsgerechtigde heeft een dienstbetrekking van maximaal zes aaneengesloten weken;
 - De werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan;
 - In het kalenderjaar is niet eerder vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen door de Belastingdienst verleend inzake een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimum loon. Zie bijlage II voor de desbetreffende bedragen.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. De werkgever en de gelegenheidsarbeider behoeven geen premies af te dragen voor de bedrijfstakfondsen.

Artikel 03.06 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 schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.

Dit verbod is van toepassing:

 - indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever;
 - indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden;
 - dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.
3. De werkgever is niet verplicht tot het doorbetalen van loon, indien er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het verrichten van betaalde arbeid voor derden door de werknemer, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend. De werkgever informeert zijn werknemer vooraf hierover.

Hoofdstuk IV Arbeidsduur en Arbeidstijden

Artikel 04.01 Diensttijd en werkvenster

1. De normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 38 uur per week.
 - a. De werkgever en werknemer kunnen in overleg een werkweek van 36 uur overeenkomen. Het loon dat uit deze CAO volgt, wordt dan aangepast met de factor 36/38ste.
 - b. De werkgever en werknemer kunnen in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen. Het loon dat uit deze CAO volgt, wordt dan aangepast met de factor 40/38ste.

2. Basisregeling

Deze regeling kan worden toegepast zonder tussenkomst van een medezeggenschapsorgaan.

- a. Bij de basisregeling wordt de normale arbeidsduur gerealiseerd op ten hoogste 5 werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag.
- b. De arbeidsduur per dag bedraagt maximaal 9 uur, waarbij over het gehele jaar het gemiddelde per week dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst gehandhaafd moet blijven.
- c. Ten minste één keer per jaar wordt tijdig met de betrokken(en) een dienstrooster overeengekomen waarin, met inachtneming van lid 2 a. en 2 b. van dit artikel, de werkdagen en werktijden worden aangegeven.
- d. Indien in een week meer uren arbeid worden verricht dan het gemiddelde per week dat voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst en deze niet in geld worden uitbetaald, kunnen de meer gewerkte uren aaneengesloten in hele of halve dagen worden opgenomen.

3. Overlegregeling

Deze regeling kan alleen worden toegepast na overleg en met instemming van het medezeggenschapsorgaan. Bij bedrijven met minder dan 10 medewerkers waar geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, kan in overleg tussen de werkgever en werknemer besloten worden deze regeling toe te passen.

- a. In de overlegregeling wordt de normale arbeidsduur gerealiseerd op ten hoogste 5 werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag.
- b. De maximale arbeidsduur per dag en per week is gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (Atw), waarbij over het gehele jaar het gemiddelde per week dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst gehandhaafd moet blijven.
- c. Ten minste één keer per jaar wordt tijdig met de betrokken(en) een dienstrooster overeengekomen waarin, met inachtneming van lid 2a. en 2b. van dit artikel, de werkdagen en werktijden worden aangegeven.
- d. Het is binnen deze regeling mogelijk, om uren te sparen en deze op basis van een vooraf overeen te komen rooster voor het einde van het vakantiejaar in één - of meer aaneengesloten periode(n) op te nemen:
 - indien sprake is van overwerk (zie artikel 04.02) worden uren gespaard met inachtneming van de in artikel 06.04 genoemde toeslagen;
 - indien deze urensparregeling wordt overeengekomen geschiedt de betaling van het loon op basis van het vast aantal uren per betaalperiode dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
 - indien de gespaarde uren niet voor afloop van het vakantiejaar in vrije tijd gecompenseerd zijn, dient het resterende saldo alsnog in geld te worden uitbetaald.

Artikel 04.02 Overwerk

1. Voor zowel een voltijds - als deeltijds dienstverband is sprake van overwerk wanneer in opdracht van de werkgever:
 - a. meer dan 9 uur per dag arbeid wordt verricht, of wanneer het overeengekomen aantal arbeidsuren meer dan 9 uur per dag bedraagt, er meer uren wordt gewerkt dan het op de betreffende dag overeengekomen aantal arbeidsuren;
 - b. arbeid wordt verricht op meer dan 5 dagen per week;
 - c. arbeid wordt verricht op dagen in de periode(n) waarin de werknemer op basis van de in artikel 04.01 lid 3 beschreven regeling is vrijgesteld van arbeid of de gespaarde uren opneemt.
2. Overwerk wordt zo veel mogelijk voorkomen doch is, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, verplicht indien dit overwerk in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen

1. De werknemer hoeft op zon- en feestdagen genoemd in artikel 01.02 lid h van dit artikel geen arbeid te verrichten, behoudens voor strikt noodzakelijke werkzaamheden en wanneer de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. De werknemer verricht onder de omstandigheden als hierboven bedoeld uitsluitend arbeid op zondag indien hij daar voor dat geval mee instemt.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt dat op 5 mei geen arbeid wordt verricht, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzakelijk zijn, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag gelegen binnen 4 weken na 5 mei dient aan te wijzen.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen en 1 mei, anders dan genoemd in artikel 01.02 lid h van dit artikel, kunnen hiervoor snipperdagen worden opgenomen. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde feestdagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.
4. Indien de werknemer op zondag arbeid verricht op grond van hetgeen in de vorige leden is bepaald, zal de werkgever bij de vaststelling van het werkrooster ervoor zorg dragen dat de werknemer in een periode van 52 aaneengesloten weken gedurende ten minste 13 zondagen geen arbeid verricht.

Artikel 04.04 Uitzondering handelsvertegenwoordigers

De artikelen 04.01 en 04.02 zijn, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers.

Hoofdstuk V Vakantie en Verlof

Artikel 05.01 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op ten minste 190 vakantie-uren op basis van dit dienstverband.
3. De werknemer met een deeltijds dienstverband heeft recht op een aantal vakantie-uren naar evenredigheid van de duur en omvang van het dienstverband.
4. Vanaf 1 januari 2011 heeft de werknemer met een dienstverband bij dezelfde werkgever, te rekenen vanaf de 22-jarige leeftijd, recht op extra vakantie-uren naar de volgende maatstaf:
 - bij 12,5-jarig dienstverband 7,6 uur
 - bij 25-jarig dienstverband 15,2 uur
5. Overgangsregelingen

- a. De afspraken in dit lid vervallen per 1 januari 2011. De werknemer in de leeftijd van 55 t/m 64 jaar heeft tot en met 31 december 2010 recht op extra vakantie-uren naar de volgende maatstaf:

55 t/m 56 jaar	15,2 uur
57 jaar	22,8 uur
58 jaar	30,4 uur
59 jaar	38,0 uur
60 jaar	45,6 uur
61 jaar t/m 64 jaar	53,2 uur

De tot 1 januari 2011 opgebouwde extra vakantie-uren blijven in stand.

Voor werknemers die recht hebben op de in dit lid genoemde extra vakantie-uren geldt dat zij geen recht hebben op extra vakantie-uren genoemd in lid 4 van dit artikel.

- b. De werknemer met een langdurig dienstverband bij dezelfde werkgever heeft, te rekenen vanaf de 22-jarige leeftijd, met behoud van loon recht op extra vakantie-uren naar de volgende maatstaf:

bij 10 jaar	7,6 uur
bij 20 jaar	15,2 uur
bij 25 jaar	22,8 uur

Deze uren en de uren genoemd in lid 5.a van dit artikel bedragen maximaal 53,2 uur.

De afspraken in dit lid zijn vervallen per 1 augustus 2007. Opgebouwde rechten tot 1 augustus 2007 blijven gehandhaafd.

- c. Werknemers geboren vóór 1-1-1947 hebben recht op 1 roostervrije dag per 4 weken indien zij in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband in de sector Groothandel in Bloembollen (voorheen Bloembollenbedrijf) gewerkt hebben, in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken.

In afwijking van het bepaalde in lid 5.a van dit artikel geldt voor werknemers die in aanmerking komen voor de in dit lid genoemde roostervrije dagen het volgende:

Werknemers in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar hebben recht op extra vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:

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

6. Vakantie-aanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en in overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
8. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, 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 6 weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn.
9. Bij arbeidsongeschiktheid of ongeval worden slechts vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
10. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 mei en verjaart na verloop van 5 jaar. Indien bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze CAO toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

Artikel 05.02 Kort verzuim met behoud van loon

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. bij de begrafenis of crematie van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, grootouders en aangehuwde broeders of zusters voor zover de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 - c. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - d. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag;
 - e. gedurende 2 dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;

- g. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - h. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
 - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - j. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan huisarts, tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend - of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
 3. Het bepaalde in het eerste lid is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die minder dan 4 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens het bepaalde in lid a, c en h, niet van toepassing.

Artikel 05.03 Kort verzuim zonder behoud van loon

Voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van vakorganisaties bestaat het recht op verlof zonder loondoorbetaling.

Artikel 05.04 Calamiteiten- en ander kortverzuim verlof

Het calamiteiten- en kortverzuim verlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in het huidige artikel 5:6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon, voor zover dit in overleg tussen de werknemer en de werkgever of met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen.

Artikel 05.05 Palliatief- en rouwverlof

In afwijking van hetgeen is bepaald in de Wet Arbeid en Zorg zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet, dan wel onbetaald verlof worden verleend. 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.

Hoofdstuk VI Beloning

Artikel 06.01 Functie-indeling

1. Indeling

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De te hanteren indelingsmethode is vermeld in het functiehandboek voor de Agrarische Sector Groothandel in Bloembollen en is van toepassing op deze CAO. In Bijlage I van deze CAO is het referentiefunctieraster voor de Groothandel in Bloembollen en de Bloembollenteelt opgenomen.
- b. De functie-indeling is niet van toepassing op de categorieën werknemers vermeld in artikel 06.02 lid 2 van deze CAO.
- c. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal gebaseerd op de CAO (zie bijlage II).
- d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- e. Als de werknemer dat wenst, dient de werkgever het functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen ter inzage te geven.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen bij de Beroepscommissie Functiewaardering.
- g. De werknemer wiens functie is ingedeeld in de functiegroep F of hoger en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt die bij de vervulling van de functie is vereist kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere functiegroep worden ingedeeld, mits dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd.
- h. Indeling van de werknemer in één van de functiegroepen sluit het tijdelijk verrichten van anders geklasseerde arbeid niet uit. Wanneer het hoger geklasseerde arbeid betreft en de periode waarin deze werkzaamheden worden verricht, bedraagt aaneengesloten langer dan een maand, zal de werknemer gedurende deze periode conform de hogere klasse beloond worden. Indien de werknemer tijdelijk anders geklasseerde arbeid verricht in het kader van artikel 09.01 van deze CAO, wordt de beloning niet aangepast.

2. Leeftijdsschaal

De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt (zie bijlage II).

3. Diensttijd en ervaringsjaren

- Een werknemer van 22 jaar en ouder in de functiegroep B t/m H, wordt voor zover het dienstverband in de desbetreffende functiegroep ten minste een jaar heeft geduurd en trede 9 in die functiegroep nog niet is bereikt telkens per 1 januari een trede toegekend.
- Indien de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar langer dan 6 maanden aaneengesloten wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt per 1 januari geen trede toegekend.

4. Diensttijd en functioneren

Een werknemer van 22 jaar en ouder in de functiegroep E t/m H die trede 9 in de functiegroep heeft bereikt en de hoogste trede in de functiegroep nog niet heeft bereikt, wordt bij meer dan voldoende functioneren per 1 januari een trede toegekend. Wanneer de werknemer volgens de werkgever niet aan dit criterium voldoet, zal deze dat goed beargumenteerd schriftelijk moeten bevestigen. Voor ondernemingen met 10 of meer werknemers geldt dat de argumentatie gefundeerd moet zijn op een met het medezeggenschapsorgaan afgesproken beoordelingssysteem.

Artikel 06.02 Loon

1. De CAO-lonen gelden voor werknemers tot en met 64 jaar voor gewone werkzaamheden en bij een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week, zoals bedoeld in artikel 04.01.
2. In afwijking van het bepaalde in deze paragraaf kan beloning plaatsvinden op niveau van het wettelijke minimumloon c.q. wettelijke minimumjeugdloon voor de volgende groepen werknemers:
 - gelegenhedswerkers;
 - seizoensarbeiders die per 12 maanden korter dan 6 maanden in de sector werkzaam zijn.
 - Indien deze periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de hele periode;
 - scholieren en studenten tot en met de leeftijd van 21 jaar, waarbij voor scholieren met een leeftijd jonger dan 15 jaar ten minste het wettelijk minimumloon van een 15 jarige geldt;
 - werknemers in werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten;
 - werknemers met loonkostensubsidies;
 - werknemers op werkervaringsplaatsen.

Artikel 06.03 Loonsverhoging

1. Loonsverhogingen vinden, indien het feitelijke loon van een werknemer hoger is dan het maximale CAO-loon dat geldt voor de hoogste functiegroep, ten minste plaats over het bedrag ter grootte van dit maximale CAO-loon.
2. Met inachtneming van hetgeen in lid 1 is bepaald worden de feitelijke lonen op de volgende wijze verhoogd:
 - per 1 oktober 2010: 1,00 %;
 - per 1 augustus 2011: 0,75 %;
 - per 1 maart 2012: 0,50 %.

Artikel 06.04 Overuren en uren toeslagen

1. Toeslagen en overuren worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, tenzij de werkgever en werknemer overeenkomen de overuren en/of toeslagen in geld te vergoeden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor afloop van het vakantiejaar is opgenomen, dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
2. Voor overwerk zijn de volgende toeslagen van toepassing:
 - a. 40% voor uren op maandag t/m zaterdag;
 - b. 100% voor uren op zondag.

3. Voor arbeid gerealiseerd op de onderstaande uren zijn, mits geen toeslag vanwege lid 2 van dit artikel van toepassing is, de volgende toeslagen van toepassing:
 - a. 30% voor uren vóór 06.00 uur en ná 21.00 uur;
 - b. 50% voor uren op feestdagen (m.u.v. 5 mei);
 - c. 100% voor uren op zondag.

Artikel 06.05 Doorbetaling loon op feestdagen

1. Aan de werknemer wordt het loon op feestdagen doorbetaald, tenzij deze feestdag op een zaterdag of zondag valt.
2. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 100%, behalve als de werkgever een vervangende vrije dag geeft.
3. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 200%, of indien de werkgever een vervangende vrije dag geeft, een toeslag van 100%.

Artikel 06.06 Loonbetaling en -specificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen, ingehouden bedragen en onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 06.07 Uitzonderingen handelsvertegenwoordigers

De artikelen 06.01 t/m 06.05 zijn niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers.

Artikel 06.08 Fiscale regelingen

1. De werknemer kan bruto inkomen in de vorm van salaris, overuren, vakantietoeslag en vakantiedagen aanwenden voor bestedingsmogelijkheden die worden geboden in fiscale regelingen.

NB. Bij verlagingen van de vakantiedagen dient rekening te worden gehouden met de bepalingen opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Bij verlaging van het bruto loon dient rekening te worden gehouden met de bepalingen opgenomen in de Wet Minimum Loon.
2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en de kosten van het lidmaatschap rechtstreeks aan de vakbond voldoen.
3. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloon naar beneden wordt bijgesteld, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het loonniveau zoals dat uit deze CAO voortvloeit.

Hoofdstuk VII Overige financiële regelingen

Artikel 07.01 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van ten minste 8,33% van zijn ten laste van de werkgever komende loon alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet aanspraak heeft.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer op 30 april van het lopende jaar aanspraak heeft verworven en waarvoor nog geen vergoeding is genoten, wordt in de maand mei uitbetaald met uitsluiting van artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

Artikel 07.02 Afstandsvergoeding

1. Aan de werknemer zal voor het gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald, indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden meer dan 10 km bedraagt.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt bij een afstand van:
 - a. meer dan 10 km t/m 15 km € 2,30 per gewerkte dag;
 - b. meer dan 15 km € 3,25 per gewerkte dag.Bovengenoemde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.
3. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit lid 1.
4. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woon-werkafstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding als bedoeld in lid 2.

Artikel 07.03 Jubileumuitkering

1. Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.
2. Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
3. De uitkeringen geschieden naar rato van het aantal gewerkte uren gedurende de laatste 10 jaar.

Artikel 07.04 Uitkering bij overlijden

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

Hoofdstuk VIII Studie faciliteiten

Artikel 08.01 Scholingsverlof

1. Werknemers hebben recht op ten minste 10 dagdelen betaald verlof per kalenderjaar voor het volgen van cursussen waarvoor het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (Stosas) loonverzuim vergoedt. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. De werknemers hebben gedurende het kalenderjaar recht op maximaal 10 dagdelen onbetaald verlof voor het volgen van cursussen die gegeven worden door de vakbeweging of Anthos dan wel door een hiermee verbonden (jongeren)organisatie of voor het volgen van een andere in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus die erkend is door het bestuur van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stivos-bestuur).

Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid

Artikel 09.01 Ziekmelding en controlevoorschriften

De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever.

1. Ziekmelding.

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan voor aanvang van de arbeidstijd, doch uiterlijk 9.00 uur 's-morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.

2. Geneeskundige hulp invoeren.

De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

3. Verplichting om thuis te blijven.

De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.

4. Verblijf in het buitenland.

a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.

b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overlegd.

5. Hervatten bij herstel.

a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.

b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.

c. Indien de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn eigen arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt, hebben met ingang van de dag na het einde dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.

3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de IVA instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals in dit artikel opgenomen.

4. Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2^e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2^e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
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 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. De werknemer kan niet worden ontslagen voor de handicap waaruit de arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is ontstaan. Voor andere ontslagredenen zie artikel 03.04.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingverplichting als bedoeld in de vorige leden, geldt dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.

10. a. Komt aan de werknemer naast een ZW- WAO of een WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- WAO of WIA-uitkering.
 - b. De werkgever is verplicht tot de in de leden 3 t/m 7 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 10 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
11. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder de Ziektewetuitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht.
12. Indien en zodra de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
13. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen 4 werkdagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Artikel 09.03 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 09.04 Wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid

Bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een looptijd korter of gelijk aan 12 maanden, heeft de werkgever het recht om per ziektegeval één vakantiedag in te houden, met een maximum van twee vakantiedagen per jaar. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een bedrijfsongeval, worden geen vakantiedagen ingehouden.

Artikel 09.05 Vervallen van rechten bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer heeft voorts de in artikel 09.02 leden 3 t/m 7 bedoelde rechten niet:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. voor de tijd gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Hoofdstuk X Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 10.01 Pensioenregeling

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Partijen hebben in 2005 nieuwe afspraken over de pensioenregeling gemaakt. Voor 55-plussers bestaat een overgangsregeling, met een staffel naar 62 jaar. Voor mensen van 40 tot en met 55 jaar geldt een uittreedleeftijd van 62 jaar. Zie bijlage IV.
Voor nadere informatie over de BPL regeling Zie Bijlage V.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 10.02 Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Er bestaat een afzonderlijke Sazas Ziekteverzuimverzekering. Deze verzekering biedt aan een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer.
Zie bijlage VI.

Artikel 10.03 Sociale fondsen

SUWAS II

Er bestaat een stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren hierna te noemen SUWAS II.
Zie bijlage VII voor nadere informatie over SUWAS II.

Colland

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren.
Zie bijlage VIII voor nadere informatie over Colland.

Hoofdstuk XI Uitzendbureaus

Artikel 11.01 Uitzendbureaus

Vakkracht

1. Voor zover niet strijdig met de betreffende uitzend CAO, zijn de bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen vanaf dag 1 van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten, die vakkracht zijn.
2. Vakkracht is de werknemer die een functie uitoefent welke terug te vinden is in het FUWA handboek, behorend bij deze CAO.

Overige uitzendkrachten niet zijnde vakkrachten

3. Voor zover niet strijdig met de betreffende uitzend CAO, zijn de bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen van overeenkomstige toepassing op overige uitzendkrachten, die langer dan 26 gewerkte weken arbeid verricht bij dezelfde inlener en voor dezelfde uitzendonderneming. De telling van 26 weken begint opnieuw als sprake is van een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer.
4. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 1 en lid 3 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens het uitzendbureau.
5. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de bepaling conform lid 1 en lid 3 toepast.

Hoofdstuk XII Slotbepalingen

Artikel 12.01 Buiten werking stellen en wijzigingen

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

Artikel 12.02 Beroep tegen CAO-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen hebben de mogelijkheid bij een commissie van CAO-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze CAO.
2. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie Groothandel in Bloembollen, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, postbus 28, 2700 AG Zoetermeer.

Artikel 12.03 Dispensatie

1. Het is mogelijk om ontheffing aan te vragen van één of meer bepalingen van deze CAO.
2. Een werkgever kan slechts ontheffing aanvragen ingeval van zwaarwichtige redenen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie Groothandel in Bloembollen, per adres Actor Bureau voor sectoradvies, postbus 28, 2700 AG Zoetermeer.

Artikel 12.04 Geldigheidsduur

De CAO is geldig van 1 juli 2010 t/m 30 juni 2012 en vervalt van rechtswege.

Artikel 12.05 Bepalingen in strijd met deze CAO

Bepalingen in de arbeidsovereenkomst in strijd met deze CAO zijn nietig, voor zover deze ten nadele van de werknemer zijn.

Bijlagen

Bijlage I Referentiefunctieraster

Referentiefunctieraster voor de sector Bloembollen			
Punten	Ondersteuning	Bloembollengroothandel	Bloembollenkwekerij
0-20	A Leeg	Leeg	Leeg
21-35	B Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Basis schuurmedewerker (07.01)	Teelt-/Oogstmedewerker (06.00)
36-50	C Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Medewerker verpakking (07.02) Administratief Medewerker (07.06)	Productiemedewerker A (06.01)
51-65	D Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Logistiek schuurmedewerker (07.03)	Productiemedewerker B (06.02) Assistent medewerker (06.03)
66-85	E Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Telefoniste/Receptioniste (01.09)	Allround schuurmedewerker (07.04)	Medewerker (06.04)
86-105	F Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)		Allround medewerker (06.05)
106-125	G Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Assistent Schuurbaas (07.05)	
126-145	H Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)		

Bijlage II Loonschalen en toelichting op berekening

Toelichting bij berekening van de lonen:

- weeklonen afgerond op 5 cent;
- maandlonen: weeklonen met factor 52,2:12, afronding op 10 cent;
- jeugdlonen afgeleid van weeklonen met trede 1, afronding op 5 cent;
- onderstaande jeugdloonpercentages:

<u>Leeftijd</u>	<u>Loongroep B t/m H</u>
15 jaar	40%
16 jaar	45%
17 jaar	55%
18 jaar	65%
19 jaar	75%
20 jaar	85%
21 jaar	95%

Wettelijk minimumloon

Zie artikel 03.05

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

<u>Wettelijk minimumloon</u>	<u>per week</u>	<u>per maand</u>
1 januari 2010	€ 324,85	€ 1.407,60
1 juli 2010	€ 326,75	€ 1.416,00

Loonschalen vanaf 1 december 2008

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 589,90	€ 685,60	€ 748,90	€ 783,00	€ 828,50	€ 885,00	€ 941,80
16 jaar	€ 663,80	€ 771,30	€ 842,60	€ 880,90	€ 932,00	€ 995,70	€ 1.059,40
17 jaar	€ 811,30	€ 942,40	€ 1.029,90	€ 1.076,60	€ 1.139,00	€ 1.217,10	€ 1.295,00
18 jaar	€ 958,70	€ 1.113,80	€ 1.216,90	€ 1.272,20	€ 1.346,10	€ 1.438,30	€ 1.530,30
19 jaar	€ 1.106,20	€ 1.285,20	€ 1.404,20	€ 1.467,90	€ 1.553,20	€ 1.659,50	€ 1.765,90
20 jaar	€ 1.253,70	€ 1.456,60	€ 1.591,40	€ 1.663,70	€ 1.760,20	€ 1.880,90	€ 2.001,20
21 jaar	€ 1.401,10	€ 1.628,00	€ 1.778,70	€ 1.859,40	€ 1.967,30	€ 2.102,10	€ 2.236,80
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.474,90	€ 1.713,70	€ 1.872,20	€ 1.957,30	€ 2.070,80	€ 2.212,80	€ 2.354,40
Trede 2	€ 1.554,50	€ 1.792,90	€ 1.900,70	€ 1.985,30	€ 2.099,50	€ 2.241,10	€ 2.382,50
Trede 3	€ 1.633,90	€ 1.872,20	€ 1.929,00	€ 2.014,10	€ 2.127,40	€ 2.269,00	€ 2.411,00
Trede 4	€ 1.713,70	€ 1.900,70	€ 1.957,30	€ 2.042,50	€ 2.155,60	€ 2.297,90	€ 2.439,50
Trede 5	€ 1.792,90	€ 1.929,00	€ 1.985,30	€ 2.070,80	€ 2.184,40	€ 2.325,90	€ 2.467,80
Trede 6	€ 1.872,20	€ 1.957,30	€ 2.014,10	€ 2.099,50	€ 2.212,80	€ 2.354,40	€ 2.496,20
Trede 7		€ 1.985,30	€ 2.042,50	€ 2.127,40	€ 2.241,10	€ 2.382,50	€ 2.524,50
Trede 8		€ 2.014,10	€ 2.070,80	€ 2.155,60	€ 2.269,00	€ 2.411,00	€ 2.553,50
Trede 9			€ 2.099,50	€ 2.184,40	€ 2.297,90	€ 2.439,50	€ 2.581,90
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.212,80	€ 2.325,90	€ 2.467,80	€ 2.610,20
Trede 11					€ 2.354,40	€ 2.496,20	€ 2.638,50

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 135,60	€ 157,60	€ 172,15	€ 180,00	€ 190,45	€ 203,45	€ 216,50
16 jaar	€ 152,60	€ 177,30	€ 193,70	€ 202,50	€ 214,25	€ 228,90	€ 243,55
17 jaar	€ 186,50	€ 216,65	€ 236,75	€ 247,50	€ 261,85	€ 279,80	€ 297,70
18 jaar	€ 220,40	€ 256,05	€ 279,75	€ 292,45	€ 309,45	€ 330,65	€ 351,80
19 jaar	€ 254,30	€ 295,45	€ 322,80	€ 337,45	€ 357,05	€ 381,50	€ 405,95
20 jaar	€ 288,20	€ 334,85	€ 365,85	€ 382,45	€ 404,65	€ 432,40	€ 460,05
21 jaar	€ 322,10	€ 374,25	€ 408,90	€ 427,45	€ 452,25	€ 483,25	€ 514,20
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 339,05	€ 393,95	€ 430,40	€ 449,95	€ 476,05	€ 508,70	€ 541,25
Trede 2	€ 357,35	€ 412,15	€ 436,95	€ 456,40	€ 482,65	€ 515,20	€ 547,70
Trede 3	€ 375,60	€ 430,40	€ 443,45	€ 463,00	€ 489,05	€ 521,60	€ 554,25
Trede 4	€ 393,95	€ 436,95	€ 449,95	€ 469,55	€ 495,55	€ 528,25	€ 560,80
Trede 5	€ 412,15	€ 443,45	€ 456,40	€ 476,05	€ 502,15	€ 534,70	€ 567,30
Trede 6	€ 430,40	€ 449,95	€ 463,00	€ 482,65	€ 508,70	€ 541,25	€ 573,85
Trede 7		€ 456,40	€ 469,55	€ 489,05	€ 515,20	€ 547,70	€ 580,35
Trede 8		€ 463,00	€ 476,05	€ 495,55	€ 521,60	€ 554,25	€ 587,00
Trede 9			€ 482,65	€ 502,15	€ 528,25	€ 560,80	€ 593,55
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 508,70	€ 534,70	€ 567,30	€ 600,05
Trede 11					€ 541,25	€ 573,85	€ 606,55

Loonschalen vanaf 1 oktober 2010

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 596,00	€ 692,30	€ 756,50	€ 790,80	€ 836,50	€ 893,90	€ 951,10
16 jaar	€ 670,30	€ 778,90	€ 850,90	€ 889,60	€ 941,10	€ 1.005,70	€ 1.070,10
17 jaar	€ 819,30	€ 952,00	€ 1.040,10	€ 1.087,30	€ 1.150,40	€ 1.229,30	€ 1.307,80
18 jaar	€ 968,30	€ 1.125,10	€ 1.229,10	€ 1.285,00	€ 1.359,60	€ 1.452,70	€ 1.545,80
19 jaar	€ 1.117,30	€ 1.298,00	€ 1.418,30	€ 1.482,70	€ 1.568,60	€ 1.676,30	€ 1.783,50
20 jaar	€ 1.266,10	€ 1.471,20	€ 1.607,30	€ 1.680,40	€ 1.777,80	€ 1.899,60	€ 2.021,20
21 jaar	€ 1.415,10	€ 1.644,30	€ 1.796,30	€ 1.878,10	€ 1.986,90	€ 2.123,20	€ 2.259,20
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.489,70	€ 1.730,90	€ 1.890,90	€ 1.976,90	€ 2.091,50	€ 2.235,00	€ 2.377,90
Trede 2	€ 1.569,90	€ 1.810,70	€ 1.919,70	€ 2.005,10	€ 2.120,60	€ 2.263,50	€ 2.406,40
Trede 3	€ 1.650,20	€ 1.890,90	€ 1.948,40	€ 2.034,30	€ 2.148,70	€ 2.291,60	€ 2.435,10
Trede 4	€ 1.730,90	€ 1.919,70	€ 1.976,90	€ 2.063,00	€ 2.177,20	€ 2.320,90	€ 2.463,80
Trede 5	€ 1.810,70	€ 1.948,40	€ 2.005,10	€ 2.091,50	€ 2.206,10	€ 2.349,20	€ 2.492,30
Trede 6	€ 1.890,90	€ 1.976,90	€ 2.034,30	€ 2.120,60	€ 2.235,00	€ 2.377,90	€ 2.521,30
Trede 7		€ 2.005,10	€ 2.063,00	€ 2.148,70	€ 2.263,50	€ 2.406,40	€ 2.549,80
Trede 8		€ 2.034,30	€ 2.091,50	€ 2.177,20	€ 2.291,60	€ 2.435,10	€ 2.578,90
Trede 9			€ 2.120,60	€ 2.206,10	€ 2.320,90	€ 2.463,80	€ 2.607,80
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.235,00	€ 2.349,20	€ 2.492,30	€ 2.636,30
Trede 11					€ 2.377,90	€ 2.521,30	€ 2.664,80

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 137,00	€ 159,15	€ 173,90	€ 181,80	€ 192,30	€ 205,50	€ 218,65
16 jaar	€ 154,10	€ 179,05	€ 195,60	€ 204,50	€ 216,35	€ 231,20	€ 246,00
17 jaar	€ 188,35	€ 218,85	€ 239,10	€ 249,95	€ 264,45	€ 282,60	€ 300,65
18 jaar	€ 222,60	€ 258,65	€ 282,55	€ 295,40	€ 312,55	€ 333,95	€ 355,35
19 jaar	€ 256,85	€ 298,40	€ 326,05	€ 340,85	€ 360,60	€ 385,35	€ 410,00
20 jaar	€ 291,05	€ 338,20	€ 369,50	€ 386,30	€ 408,70	€ 436,70	€ 464,65
21 jaar	€ 325,30	€ 378,00	€ 412,95	€ 431,75	€ 456,75	€ 488,10	€ 519,35
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 342,45	€ 397,90	€ 434,70	€ 454,45	€ 480,80	€ 513,80	€ 546,65
Trede 2	€ 360,90	€ 416,25	€ 441,30	€ 460,95	€ 487,50	€ 520,35	€ 553,20
Trede 3	€ 379,35	€ 434,70	€ 447,90	€ 467,65	€ 493,95	€ 526,80	€ 559,80
Trede 4	€ 397,90	€ 441,30	€ 454,45	€ 474,25	€ 500,50	€ 533,55	€ 566,40
Trede 5	€ 416,25	€ 447,90	€ 460,95	€ 480,80	€ 507,15	€ 540,05	€ 572,95
Trede 6	€ 434,70	€ 454,45	€ 467,65	€ 487,50	€ 513,80	€ 546,65	€ 579,60
Trede 7		€ 460,95	€ 474,25	€ 493,95	€ 520,35	€ 553,20	€ 586,15
Trede 8		€ 467,65	€ 480,80	€ 500,50	€ 526,80	€ 559,80	€ 592,85
Trede 9			€ 487,50	€ 507,15	€ 533,55	€ 566,40	€ 599,50
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 513,80	€ 540,05	€ 572,95	€ 606,05
Trede 11					€ 546,65	€ 579,60	€ 612,60

Loonschalen vanaf 1 augustus 2011

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 600,30	€ 697,50	€ 762,10	€ 796,70	€ 842,80	€ 900,70	€ 958,30
16 jaar	€ 675,30	€ 784,70	€ 857,40	€ 896,30	€ 948,30	€ 1.013,30	€ 1.078,10
17 jaar	€ 825,40	€ 959,20	€ 1.047,90	€ 1.095,30	€ 1.158,80	€ 1.238,40	€ 1.317,60
18 jaar	€ 975,50	€ 1.133,40	€ 1.238,20	€ 1.294,60	€ 1.369,60	€ 1.463,60	€ 1.557,30
19 jaar	€ 1.125,60	€ 1.307,80	€ 1.428,80	€ 1.493,80	€ 1.580,40	€ 1.688,90	€ 1.796,80
20 jaar	€ 1.275,60	€ 1.482,30	€ 1.619,30	€ 1.693,00	€ 1.791,10	€ 1.914,00	€ 2.036,50
21 jaar	€ 1.425,70	€ 1.656,70	€ 1.809,80	€ 1.892,00	€ 2.001,90	€ 2.139,10	€ 2.275,90
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.500,80	€ 1.743,90	€ 1.905,10	€ 1.991,60	€ 2.107,10	€ 2.251,80	€ 2.395,80
Trede 2	€ 1.581,70	€ 1.824,20	€ 1.934,00	€ 2.020,10	€ 2.136,50	€ 2.280,50	€ 2.424,50
Trede 3	€ 1.662,60	€ 1.905,10	€ 1.962,90	€ 2.049,50	€ 2.164,80	€ 2.308,80	€ 2.453,40
Trede 4	€ 1.743,90	€ 1.934,00	€ 1.991,60	€ 2.078,40	€ 2.193,50	€ 2.338,30	€ 2.482,30
Trede 5	€ 1.824,20	€ 1.962,90	€ 2.020,10	€ 2.107,10	€ 2.222,60	€ 2.366,80	€ 2.511,00
Trede 6	€ 1.905,10	€ 1.991,60	€ 2.049,50	€ 2.136,50	€ 2.251,80	€ 2.395,80	€ 2.540,20
Trede 7		€ 2.020,10	€ 2.078,40	€ 2.164,80	€ 2.280,50	€ 2.424,50	€ 2.568,90
Trede 8		€ 2.049,50	€ 2.107,10	€ 2.193,50	€ 2.308,80	€ 2.453,40	€ 2.598,30
Trede 9			€ 2.136,50	€ 2.222,60	€ 2.338,30	€ 2.482,30	€ 2.627,40
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.251,80	€ 2.366,80	€ 2.511,00	€ 2.656,10
Trede 11					€ 2.395,80	€ 2.540,20	€ 2.684,80

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 138,00	€ 160,35	€ 175,20	€ 183,15	€ 193,75	€ 207,05	€ 220,30
16 jaar	€ 155,25	€ 180,40	€ 197,10	€ 206,05	€ 218,00	€ 232,95	€ 247,85
17 jaar	€ 189,75	€ 220,50	€ 240,90	€ 251,80	€ 266,40	€ 284,70	€ 302,90
18 jaar	€ 224,25	€ 260,55	€ 284,65	€ 297,60	€ 314,85	€ 336,45	€ 358,00
19 jaar	€ 258,75	€ 300,65	€ 328,45	€ 343,40	€ 363,30	€ 388,25	€ 413,05
20 jaar	€ 293,25	€ 340,75	€ 372,25	€ 389,20	€ 411,75	€ 440,00	€ 468,15
21 jaar	€ 327,75	€ 380,85	€ 416,05	€ 434,95	€ 460,20	€ 491,75	€ 523,20
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 345,00	€ 400,90	€ 437,95	€ 457,85	€ 484,40	€ 517,65	€ 550,75
Trede 2	€ 363,60	€ 419,35	€ 444,60	€ 464,40	€ 491,15	€ 524,25	€ 557,35
Trede 3	€ 382,20	€ 437,95	€ 451,25	€ 471,15	€ 497,65	€ 530,75	€ 564,00
Trede 4	€ 400,90	€ 444,60	€ 457,85	€ 477,80	€ 504,25	€ 537,55	€ 570,65
Trede 5	€ 419,35	€ 451,25	€ 464,40	€ 484,40	€ 510,95	€ 544,10	€ 577,25
Trede 6	€ 437,95	€ 457,85	€ 471,15	€ 491,15	€ 517,65	€ 550,75	€ 583,95
Trede 7		€ 464,40	€ 477,80	€ 497,65	€ 524,25	€ 557,35	€ 590,55
Trede 8		€ 471,15	€ 484,40	€ 504,25	€ 530,75	€ 564,00	€ 597,30
Trede 9			€ 491,15	€ 510,95	€ 537,55	€ 570,65	€ 604,00
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 517,65	€ 544,10	€ 577,25	€ 610,60
Trede 11					€ 550,75	€ 583,95	€ 617,20

Loonschalen vanaf 1 maart 2012

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 603,30	€ 701,00	€ 765,80	€ 800,60	€ 847,20	€ 905,20	€ 963,10
16 jaar	€ 678,80	€ 788,70	€ 861,50	€ 900,70	€ 952,90	€ 1.018,30	€ 1.083,60
17 jaar	€ 829,50	€ 964,00	€ 1.053,10	€ 1.101,00	€ 1.164,70	€ 1.244,80	€ 1.324,40
18 jaar	€ 980,30	€ 1.139,30	€ 1.244,50	€ 1.301,10	€ 1.376,60	€ 1.471,00	€ 1.565,10
19 jaar	€ 1.131,20	€ 1.314,60	€ 1.435,90	€ 1.501,20	€ 1.588,20	€ 1.697,40	€ 1.805,90
20 jaar	€ 1.281,90	€ 1.489,70	€ 1.627,30	€ 1.701,30	€ 1.800,00	€ 1.923,60	€ 2.046,70
21 jaar	€ 1.432,90	€ 1.665,00	€ 1.819,00	€ 1.901,60	€ 2.011,90	€ 2.150,00	€ 2.287,40
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.508,40	€ 1.752,60	€ 1.914,70	€ 2.001,70	€ 2.117,60	€ 2.263,10	€ 2.407,70
Trede 2	€ 1.589,50	€ 1.833,30	€ 1.943,60	€ 2.030,10	€ 2.147,20	€ 2.291,80	€ 2.436,70
Trede 3	€ 1.670,80	€ 1.914,70	€ 1.972,70	€ 2.059,70	€ 2.175,70	€ 2.320,30	€ 2.465,60
Trede 4	€ 1.752,60	€ 1.943,60	€ 2.001,70	€ 2.088,90	€ 2.204,40	€ 2.350,10	€ 2.494,70
Trede 5	€ 1.833,30	€ 1.972,70	€ 2.030,10	€ 2.117,60	€ 2.233,70	€ 2.378,60	€ 2.523,70
Trede 6	€ 1.914,70	€ 2.001,70	€ 2.059,70	€ 2.147,20	€ 2.263,10	€ 2.407,70	€ 2.552,80
Trede 7		€ 2.030,10	€ 2.088,90	€ 2.175,70	€ 2.291,80	€ 2.436,70	€ 2.581,70
Trede 8		€ 2.059,70	€ 2.117,60	€ 2.204,40	€ 2.320,30	€ 2.465,60	€ 2.611,30
Trede 9			€ 2.147,20	€ 2.233,70	€ 2.350,10	€ 2.494,70	€ 2.640,50
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.263,10	€ 2.378,60	€ 2.523,70	€ 2.669,40
Trede 11					€ 2.407,70	€ 2.552,80	€ 2.698,30

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 138,70	€ 161,15	€ 176,05	€ 184,05	€ 194,75	€ 208,10	€ 221,40
16 jaar	€ 156,05	€ 181,30	€ 198,05	€ 207,05	€ 219,05	€ 234,10	€ 249,10
17 jaar	€ 190,70	€ 221,60	€ 242,10	€ 253,10	€ 267,75	€ 286,15	€ 304,45
18 jaar	€ 225,35	€ 261,90	€ 286,10	€ 299,10	€ 316,45	€ 338,15	€ 359,80
19 jaar	€ 260,05	€ 302,20	€ 330,10	€ 345,10	€ 365,10	€ 390,20	€ 415,15
20 jaar	€ 294,70	€ 342,45	€ 374,10	€ 391,10	€ 413,80	€ 442,20	€ 470,50
21 jaar	€ 329,40	€ 382,75	€ 418,15	€ 437,15	€ 462,50	€ 494,25	€ 525,85
22 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 346,75	€ 402,90	€ 440,15	€ 460,15	€ 486,80	€ 520,25	€ 553,50
Trede 2	€ 365,40	€ 421,45	€ 446,80	€ 466,70	€ 493,60	€ 526,85	€ 560,15
Trede 3	€ 384,10	€ 440,15	€ 453,50	€ 473,50	€ 500,15	€ 533,40	€ 566,80
Trede 4	€ 402,90	€ 446,80	€ 460,15	€ 480,20	€ 506,75	€ 540,25	€ 573,50
Trede 5	€ 421,45	€ 453,50	€ 466,70	€ 486,80	€ 513,50	€ 546,80	€ 580,15
Trede 6	€ 440,15	€ 460,15	€ 473,50	€ 493,60	€ 520,25	€ 553,50	€ 586,85
Trede 7		€ 466,70	€ 480,20	€ 500,15	€ 526,85	€ 560,15	€ 593,50
Trede 8		€ 473,50	€ 486,80	€ 506,75	€ 533,40	€ 566,80	€ 600,30
Trede 9			€ 493,60	€ 513,50	€ 540,25	€ 573,50	€ 607,00
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 520,25	€ 546,80	€ 580,15	€ 613,65
Trede 11					€ 553,50	€ 586,85	€ 620,30

Bijlage III Protocolbepalingen

1. Meldpunt

Om de gevolgen van de economische crisis voor de sector Groothandel in Bloembollen te ondervangen, hebben sociale partners besloten een meldpunt in te richten.

Doelstelling van het meldpunt:

Medewerkers die tijdelijk overtalig zijn of met ontslag worden bedreigd, kunnen via het meldpunt ondersteund worden bij het vinden van een tijdelijke werkgever of ander werk in de sector.

Partijen zullen voor 1 september 2010 hiertoe een actieplan opstellen. Bezien wordt of bij een bestaand initiatief aangesloten kan worden.

2. Werkgroep toekomstgericht Sociaal beleid

In deze cao-periode gaan werkgevers en bonden afspraken maken op het gebied van toekomstgericht sociaal beleid in de sector Groothandel in Bloembollen.

Partijen stellen in onderling overleg de prioritering, planning en verdere uitwerking vast.

De hoofdlijnen van dit sociaal beleid bestaan uit Arbeidsmarkt, Scholing en EVC, HR-beleid en AOW en pensioenen. Hieronder worden de onderwerpen nader beschreven:

- a. **Goed werkgevers- en werknemerschap, bevordering van vast werk en van 'jaarrond werk'.**
Adequaat personeels/sociaal beleid op de bedrijven is gewenst. Voor dit onderwerp zullen partijen inspanningen verrichten.
- b. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**
Tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzocht hoe invulling kan worden gegeven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- c. **Actualisering van het Functiewaardering-systeem**
Gegeven de veranderingen binnen de sector de afgelopen jaren vinden partijen dat actualisering FUWA aan de orde is. ORBA-nieuwe stijl is hierbij het uitgangspunt.
- d. **Pensioenen**
Partijen willen de effecten van de veranderingen binnen de AOW en bedrijfstakpensioen vertalen naar de CAO.
- e. **Arbeidsmarkt, arbeidsmobiliteit**
Partijen stellen een plan de campagne op om de arbeidsmobiliteit in de sectoren structureel te bevorderen.
- f. **Scholing, EVC**
Partijen stellen een actieplan op om scholing in de sectoren structureel te bevorderen en de eerder verworven competenties in kaart te brengen.

3. Inhuren uitzendkrachten

Partijen stellen vast dat het belangrijk is dat de komende periode er bij het inhuren van uitzendkrachten aandacht is voor de kwaliteit van de in te schakelen uitzendorganisaties (bijvoorbeeld NEN-certificering). Cao partijen zullen dit binnen de sector volgen. De werkgeversorganisatie zal zich inspannen dit nader uit te dragen.

Tot de gecertificeerde uitzendondernemingen worden gerekend de uitzendondernemingen die opgenomen zijn in het register normering arbeid beheerd door de Stichting Normering Arbeid (www.sna.nl). Het Ria register inleenarbeid agrarisch vormt hier onderdeel van.

Bijlage IV Vervroegde uittreding en nabestaandenpensioen (SUWAS I) behorend bij artikel 10.01

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

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

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

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

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

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

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

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

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de SUWAS I regeling. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,025 p/m).

Bijlage V Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 10.01

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

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van de regeling. Als u na 1950 bent geboren en u werkte al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,025 p/m).

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

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

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

Ouderdomspensioen

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

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

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

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

Partnerpensioen

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

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

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

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

Reparatie ANW-gat

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid maar recht had op een AWW-uitkering, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd. Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

Wezenpensioen

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

Arbeidsongeschiktheidspensioen

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

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,025 p/m) of kijk op www.bplpensioen.nl.

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

Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (Sazas)

Verzuim verzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS) behorend bij artikel 10.02.

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

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,7% van zijn loon (premieniveau 2010).

Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij de volgende extra aanvullingen:

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

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1-1-2009 heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,9% (premieniveau 2010). Bij een verzoek om voortzetting na 2 maanden na beëindiging door de werkgever dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center, telefoon 0900-1656565 (€ 0,025 p/m) of kijk op www.sazas.nl.

Bijlage VII SUWAS II

aanvulling WAO/WIA- EN WW-uitkering oudere werknemers

1. Via SUWAS-II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren) kan de oudere werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering. Daarvoor gelden uiteraard bepaalde voorwaarden. Er bestaat een aparte cao, cao SUWAS-II, en een aparte Stichting uitvoering WW- aanvulling agrarische sectoren. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao SUWAS-II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven.
2. Per 1 januari 2008 is de bestaande SUWAS II regeling een gesloten regeling geworden. Dit houdt in dat alleen werknemers die vóór 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden, nog aanspraak kunnen maken op de regeling. Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat afhankelijk van het geboortjaar:

<u>Geboortjaar</u>	<u>Start aanvulling bij</u>
1946	60,0 jaar
1947	60,5 jaar
1948	61,0 jaar
1949	61,5 jaar
1950-1952	62,0 jaar

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2010 wederom vastgesteld op 0%.

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

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

Bijlage VIII Afspraken in relatie tot Colland behorend bij artikel 10.03

De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. "Colland" is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Omdat BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw beeldmerk gekregen en opereert niet meer onder het Colland logo.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en voorzieningen binnen de drie clusters.

a. Pensioen

Het cluster Pensioen bestaat uit de fondsen BPL en Suwas-I, die zelfstandig functioneren. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Pensioenregeling;
- VUT-regeling (SUWAS-I).

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage V en SUWAS-I in bijlage IV.

b. Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. Dit cluster bestaat uit de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Loondoorbetaling;
- Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij plaatsing bij andere werkgever;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst.

c. Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, wordt gevormd door Suwas II, Overbruggingsfonds en het fonds "Colland Arbeidsmarktbeleid" die zelfstandig functioneren. Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing;
- Loonverzuimvergoeding;
- Cursussen;
- Kaderdagen;
- Kinderopvang;
- Vacaturevervulling;
- Risico-inventarisatie bij bedrijven;
- Financiële ondersteuning voor bedrijfsvoorlichting;
- Loondoorbetaling tijdens onwerkbaar weer;
- Financiële ondersteuning vakbonden/werkgeversorganisaties;
- Preventieve Arbodienst;
- 55+ fonds.

Meer informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij het Klant Contact Center nummer: 0900 – 1656565 (€ 0,025 p/m).

Bijlage IX Loonsom voor heffingen

4. De jaarlijkse heffingen genoemd in de bijlage VI worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 van de bijlage. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon, waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
5. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. "BTER" (Bedrijfstakeigenregeling) loon: het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964. Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 blijven hierbij buiten beschouwing.

Niet onder het loon vallen:

- a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
- b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorg verzekeringswet;
- d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964;
- e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

Bijlage X Reglement paritaire commissie

Interpretatie over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikelen 12.02 en 12.03

Samenstelling en bevoegdheid.

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

De behandeling door de commissie.

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

Uitspraak.

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

Bijlage XI Adressen

Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos).

Weeresteinstraat 10, 2181 GA HILLEGOM
Postbus 170, 2180 AD HILLEGOM
Algemeen telefoonnummer 0252-535080
E-mail: secretariaat@anthos.org
Internet: www.anthos.org

FNV Bondgenoten

Postbus 9208, 3506 GE UTRECHT
Telefoon klantenservice 0900-9690
Internet: www.fnvbondgenoten.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT
Tiberdreef 4, 3561 NL UTRECHT
Algemeen telefoonnummer 030-7511007
E-mail: info@cnavakmensen.nl
Internet: www.cnvvakmensen.nl

Colland Bestuursbureau

P/a Actor Bureau voor sectoradvies
Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER
Boerhaavelaan 30, 2713 HX ZOETERMEER
Telefoon: 079-3292030 Fax: 079-3292031

Beroepscommissie Functie-indeling

P/a Actor Bureau voor sectoradvies
Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER
Telefoon: 079-3292030 Fax: 079-3292031

Paritaire commissie

P/a Actor Bureau voor sectoradvies
Postbus 28, 2700 AA ZOETERMEER
E-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Bedrijfspensioenfondsvonds voor de Landbouw (BPL)

Postbus 254, 2700 AG ZOETERMEER
Telefoon: 0900-1656565
E-mail: bplpensioen@interpolis.nl
Internet: www.bplpensioen.nl

Colland Verzekeren (Sazas)

Louis Braillelaan 100, 2719 EK ZOETERMEER
Postbus 747, 2700 AS ZOETERMEER
Telefoon: 0900-1656565
E-mail: info@sazas.nl
Internet: www.colland.nl

Colland Arbeidsmarktbeleid

Rijnzathe 10, 3454 PV De Meern
Postbus 254, 2700 AG ZOETERMEER
Telefoon: 0900-1656565
Internet: www.colland.nl

UWV / Belastingdienst

Telefoon werkgevers vragen: 0900-9295
Internet: www.uwv.nl

UWV / Belastingdienst

Telefoon polis en premiezaken: 0800-0543
Internet: www.belastingdienst.nl