

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
(CAO)**

voor het personeel
werkzaam in de

GROOTHANDEL IN BLOEMBOLLEN

1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

aan werkgeverszijde:

- **Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos)**
Postbus 170,
2180 AD Hillegom
telefoonnummer: 0252-535080
e-mail: secretariaat@anthos.org
internet: www.anthos.org

aan werknemerszijde:

- **FNV Bondgenoten**
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
telefoonnummer klantenservice: 0900-9690
internet: www.fnvbondgenoten.nl
- **CNV Vakmensen**
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Tiberdreef 4
3561 NL Utrecht
telefoonnummer CNV info: 030-7511007
e-mail: info@cnvvakmensen.nl
internet: www.cnvvakmensen.nl

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.officielebekendmakingen.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.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I Definities.....	6
Artikel 01.01 Werkings sfeer.....	6
Artikel 01.02 Begripsomschrijving	6
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	11
Artikel 03.05 Gelegenheidswerk (Dit artikel geldt tot 1 januari 2015)	12
Artikel 03.05 Piekarbeider (Dit artikel geldt per 1 januari 2015)	13
Artikel 03.06 Arbeid voor derden	13
Hoofdstuk IV Arbeidsduur en Arbeidstijden	15
Artikel 04.01 Dienstduur en werkvenster	15
Artikel 04.02 Overwerk	15
Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen	16
Artikel 04.04 Uitzondering handelsvertegenwoordigers	16
Hoofdstuk V Vakantie en Verlof.....	17
Artikel 05.01 Vakantie.....	17
Artikel 05.02 Kort verzuim met behoud van loon.....	18
Artikel 05.03 Kort verzuim zonder behoud van loon.....	19
Artikel 05.04 Calamiteiten- en ander kortverzuim verlof.....	19
Artikel 05.05 Palliatief- en rouwverlof	19
Artikel 05.06 Mantelzorg	19
Hoofdstuk VI Beloning	20
Artikel 06.01 Functie-indeling	20
Artikel 06.02 Loon.....	21
Artikel 06.03 Loonsverhoging	21
Artikel 06.04 Overuren en urentoeslagen.....	21
Artikel 06.05 Doorbetaling loon op feestdagen	22
Artikel 06.06 Loonbetaling en -specificatie	22
Artikel 06.07 Uitzonderingen handelsvertegenwoordigers	22
Artikel 06.08 Fiscale regelingen	22
Hoofdstuk VII Overige financiële regelingen	23
Artikel 07.01 Vakantietoeslag	23

Artikel 07.02 Afstandsvergoeding.....	23
Artikel 07.03 Jubileumuitkering.....	23
Artikel 07.04 Uitkering bij overlijden	23
Hoofdstuk VIII Studiefaciliteiten	24
Artikel 08.01 Scholingsverlof	24
Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid.....	25
Artikel 09.01 Ziekmelding en controlevoorschriften.....	25
Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht.....	26
Artikel 09.03 Verzuimbegeleiding	27
Artikel 09.04 Vervallen van rechten bij arbeidsongeschiktheid	27
Hoofdstuk X Overige bepalingen van sociale aard	29
Artikel 10.01 Pensioenregeling.....	29
Artikel 10.02 Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 10.03 Sociale fondsen	29
Hoofdstuk XI Uitzendbureaus.....	30
Artikel 11.01 Uitzendbureaus (dit artikel geldt tot 1 januari 2015).....	30
Artikel 11.01 Uitzendbureaus (dit artikel geldt per 1 januari 2015)	30
Hoofdstuk XII Slotbepalingen	31
Artikel 12.01 Buiten werking stellen en wijzigingen.....	31
Artikel 12.02 Beroep tegen CAO-indeling.....	31
Artikel 12.03 Ontheffing van cao bepalingen.....	31
Artikel 12.04 Geldigheidsduur	32
Artikel 12.05 Bepalingen in strijd met deze CAO	32
Bijlagen	33
Bijlage I Referentiefunctieraster	33
Bijlage II Loonschalen en toelichting op berekening	34
Bijlage III Protocolbepalingen	38
Bijlage IV Vervroegde uittreding en nabestaandenpensioen (SUWAS I) behorend bij artikel 10.01	40
(geldt tot 1 januari 2015).....	
Bijlage V Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 10.01	41
Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (Sazas)	42
Bijlage VII SUWAS II – aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers.....	43
Bijlage VIII Afspraken in relatie tot Colland behorend bij artikel 10.03.....	44
Bijlage IX Loonsom voor heffingen.....	45
Bijlage X Reglement paritaire commissie Groothandel in Bloembollen	46
Bijlage XI Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke dagen	47
Bijlage XII Adressen	48
Bijlage XIII Functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen	50

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. Functievolvassen leeftijd: Werknemers met een leeftijd van 22 jaar of ouder (per 1 oktober 2013 21 jaar of ouder).
 - e. Jeugdige werknemers: Werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger (per 1 oktober 2013 20 jaar en 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, Koningsdag 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. Piekarbeider:
 1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en - genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en – gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt: en door de werkgever uiterlijk op de 5^e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
 2. Niet onder de definitie van piekarbeid van lid 1 valt:
 - a. Een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
 - b. Een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
 3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.
 4. De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen.
- m. Zaterdaghulp: Een werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- n. 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.
- 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 (vervalt per 1 januari 2015 en wordt vervangen door loonsom voor heffingen). 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 sociaaleconomische 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 aan artikel 2a, de zorgplichtbepaling, van de Wet gewasbeschermingsmiddelen en biociden. 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

Tot 1 januari 2015 geldt:

- 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.

Per 1 januari 2015 geldt:

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor:

- onbepaalde tijd: kan schriftelijk een proeftijd worden bedongen van ten hoogste twee maanden;
- bepaalde tijd voor de duur van langer dan twee jaren: kan schriftelijk een proeftijd worden bedongen van ten hoogste twee maanden;
- bepaalde tijd voor de duur van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren: kan schriftelijk een proeftijd worden bedongen van ten hoogste een maand;
- bepaalde tijd voor de duur van korter dan zes maanden: kan geen proeftijd worden bedongen;
- bepaalde tijd voor de duur van een project en de einddatum is niet op een kalenderdatum gesteld: kan schriftelijk een proeftijd worden bedongen van ten hoogste een maand.

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 2014: € 51.414,- en in 2015 € 51.976,-) 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.

Per 1 januari 2015 geldt:

De werkgever dient uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en, in geval van voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal kunnen gebeuren. Deze aanzeggingsplicht geldt niet indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een duur van korter dan zes maanden of indien de einddatum niet bepaald is op een kalenderdatum.

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 AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

4. Afrekening vakantiedagen, uren 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 kalenderjaar.

Artikel 03.05 Gelegenhedswerk (Dit artikel geldt tot 1 januari 2015)

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 gelegenhedswerker;
- 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 03.05 Piekarbeider (Dit artikel geldt per 1 januari 2015)

1. In deze cao wordt onder "piekarbeider" verstaan:

Een werknemer:

- die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen
en:
- genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert;
en:
- gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt
en:
- door de werkgever uiterlijk op de 5e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.

2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:

- a. een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
- b. een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.

3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.

4. De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen.

5. De piekarbeider wordt beloond volgens het voor hem geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage II voor de desbetreffende bedragen.

6. Voor de piekarbeider geldt, dat over het reeds geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Hierop worden in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.

7. Bij het afsluiten van deze cao is, op grond van het besluit van de bedrijfstakfondsen, voor de piekarbeider geen premie verschuldigd aan de bedrijfstakfondsen. De piekarbeider kan geen rechten ontlenen aan de bedrijfstakregelingen.

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 kalenderjaar 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 kalenderjaar 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 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 noodzaken, 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, 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

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 BW) gewijzigd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen. Het aantal wettelijke vakantiedagen bij een voltijdsdienstverband is 20 dagen per kalenderjaar. Deze dagen vervallen zes maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2012 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2013.

Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren. De wettelijke en bovenwettelijke dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012 hebben tevens een verjaringstermijn van 5 jaren.

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op ten minste 193,8 vakantie-uren (20 wettelijke en 5,5 bovenwettelijke vakantiedagen) 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 (bovenwettelijke dagen) 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 (bovenwettelijke dagen) 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 (bovenwettelijke dagen) 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.
6. Vakantie-aanspraken (zowel wettelijk als bovenwettelijke dagen) van een werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend. Indien bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze CAO toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

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.
 - a. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, kan een aaneengesloten vakantie opnemen van 3 weken (zowel wettelijke als bovenwettelijke dagen). 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.
 - b. Indien op grond van artikel 7:640A van het Burgerlijk Wetboek een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode.
9. Bij ziekte bouwt de werknemer de wettelijke vakantiedagen op zoals bepaald in artikel 7:634 BW. Tijdens ziekte worden geen bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

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. voor het met een chronische aandoening van werknemer verband houdende bezoek aan arts of specialist dat aantoonbaar niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.

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.

Artikel 05.06 Mantelzorg

Partijen constateren dat er een toenemende behoefte aan mantelzorg ontstaat.

Als een werknemer mantelzorg wil gaan verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- Een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- De omvang van de mantelzorgtaken in uren per week/dag;
- Hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden;
- Een optie hoe tijdelijk minder te kunnen werken. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met of afwijkend van wat bepaald is in de artikelen 04.01 en 06.04, meeruren of overuren daarvoor inzetten.

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. Dit functiehandboek vormt integraal onderdeel van deze cao (zie bijlage XIII). Dit functiehandboek is per 1 januari 2015 vernieuwd. Als deze vernieuwing een indeling in een lagere functiegroep tot gevolg heeft, blijft het vóór de indeling geldende feitelijke loon van kracht. In bijlage I van deze CAO is het referentiefunctieraster voor de Groothandel in Bloembollen 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 functiegroep 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 functievouwen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt (zie bijlage II).

3. Diensttijd en ervaringsjaren

- Een werknemer van 21 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 21 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 de werknemer tot en met de laatste dag van de maand waarin deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt 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:
 - gelegenheidswerker;
 - piekarbeider;
 - seizoenarbeider die per 12 maanden korter dan 6 maanden in de sector werkzaam is. Indien deze periode van 6 maanden overschreden wordt, geldt de reguliere beloning met terugwerkende kracht voor de hele periode;
 - scholier en student tot en met de leeftijd van 20 jaar, waarbij voor de scholier met een leeftijd jonger dan 15 jaar ten minste het wettelijk minimumloon van een 15- jarige geldt;
 - werknemer in werkgelegenheids- of arbeidsvoorzieningsproject;
 - werknemer met loonkostensubsidie;
 - werknemer op werkervaringsplaats.

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 december 2014: 1,50 %;
 - per 1 december 2015: 1,50 %;
3. In december 2014 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van bruto € 200, gebaseerd op een fulltime dienstverband.

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 kalenderjaar 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, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet Arbeid en Zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op 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 € 2,40 per gewerkte dag;
 - b. meer dan 15 km € 3,45 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 Studiefaciliteiten

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.

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.

6. Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (wet BeZaVa)

a. De werknemer die binnen 4 weken na het einde dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de voormalige werkgever conform de bij die werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.

b. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 dient:

- gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
- mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.

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 en derde 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 re-integratie 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.
 - d. In het geval door het UWV een loonsanctie is opgelegd wegens verwijtbaar handelen zal door de werkgever in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een vergoeding plaatsvinden van 70% van het laatst verdiende loon.

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 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 belastbaarheidseisen 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 een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer aan. 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 (dit artikel geldt tot 1 januari 2015)

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.

Artikel 11.01 Uitzendbureaus (dit artikel geldt per 1 januari 2015)

1. De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie ook bijlage XII en www.normeringarbeid.nl.
2. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau, dat het vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inleenbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao.
3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het gekozen uitzendbureau, de verplichtingen in lid 2 nakomt. De werkgever doet dit door te bedingen dat loonstroken van de uitzendkrachten kunnen worden geverifieerd en controleert de loonstroken steekproefsgewijs.
4. De werkgever doet op verzoek van de paritaire commissie opgave van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus.
5. De werkgever die gebruik maakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 is gecertificeerd is of de verplichtingen van de leden 2 en 3 van dit artikel niet nakomt, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.

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, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden. Zie bijlage X.

Artikel 12.03 Ontheffing van cao bepalingen

1. De paritaire commissie Groothandel in Bloembollen (zie artikel 1 tot en met 8, Bijlage X) kan op verzoek van een werkgever of groep van werkgevers (hierna te noemen: verzoeker) ontheffing verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze cao.
2. De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
3. Verzoeken tot ontheffing dienen schriftelijk te worden ingediend bij de paritaire commissie Groothandel in Bloembollen, per adres Actor Bureau voor Sectoradvies, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening
4. De verzoeker verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.
5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.
7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.

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

Artikel 12.04 Geldigheidsduur

De CAO is geldig van 1 juli 2014 t/m 30 juni 2016 en vervalt van rechtswege.

Artikel 12.05 Bepalingen in strijd met deze CAO

De cao heeft het karakter van een minimum-cao. Dat betekent dat de werkgever met zijn werknemer(s) van de cao afwijkende afspraken mag maken, mits deze voor de werknemer gunstiger zijn dan hetgeen in deze cao is bepaald. De afwijkende afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door beide partijen te worden getekend en maken deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.

Referentiefunctieraster voor de Groothandel in Bloembollen					
Functie-familie		Logistiek & Verpak	Verkoop & Administratie	Kwaliteit & Techniek	Overig / Ondersteuning
Nr.		01	02	03	04
punten	Functie groep				
0 – 20	A				
21 – 35	B	01.01 Basis schuurmedewerker 01.07 Orderverzamelaar			04.01 Medewerker huishoudelijke dienst
36 - 50	C	01.04 Medewerker verpakken 01.02 Schuurmedewerker	02.01 Administratief assistent		04.02 Medewerker kantine
51 - 65	D	01.03 Logistiek schuurmedewerker 01.08 Vorkheftruckchauffeur			
66 - 85	E	01.04 Allround schuurmedewerker 01.09 Chauffeur binnenland	02.02 Administratief medewerker	03.01 Kwaliteitscontroleur	04.03 Telephoniste/Receptioniste
86 - 105	F		02.03 Boekhoudkundig medewerker	03.02 Algemeen technisch medewerker	
106 - 125	G	01.06 Assistent Schuurbaas	02.05 Medewerker verkoopbinnendienst	03.03 Onderhoudsmonteur	
126 – 145	H	01.10 Hoofd logistiek	02.04 Boekhouder		

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>Functiegroep B t/m H</u>
15 jaar	45%
16 jaar	50%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%

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 juli 2014	€ 345,05	€ 1.495,20
1 januari 2015	€ 346,55	€ 1.501,80.

Loonschalen vanaf 1 maart 2014

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 695,80	€ 808,40	€ 883,30	€ 923,50	€ 976,80	€ 1.044,00	€ 1.110,80
16 jaar	€ 773,20	€ 898,50	€ 981,40	€ 1.025,90	€ 1.085,30	€ 1.160,10	€ 1.234,30
17 jaar	€ 927,90	€ 1.078,10	€ 1.177,80	€ 1.231,30	€ 1.302,40	€ 1.392,00	€ 1.481,20
18 jaar	€ 1.082,50	€ 1.257,80	€ 1.373,90	€ 1.436,40	€ 1.519,50	€ 1.624,10	€ 1.728,00
19 jaar	€ 1.236,90	€ 1.437,50	€ 1.570,40	€ 1.641,70	€ 1.736,70	€ 1.856,10	€ 1.974,90
20 jaar	€ 1.391,60	€ 1.617,10	€ 1.766,50	€ 1.846,80	€ 1.953,80	€ 2.088,00	€ 2.221,80
21 t/m 64 jaar met							
Trede 1	€ 1.546,20	€ 1.796,80	€ 1.962,90	€ 2.052,10	€ 2.170,90	€ 2.320,10	€ 2.468,40
Trede 2	€ 1.629,50	€ 1.879,40	€ 1.992,50	€ 2.081,30	€ 2.201,30	€ 2.349,40	€ 2.498,00
Trede 3	€ 1.713,00	€ 1.962,90	€ 2.022,50	€ 2.111,70	€ 2.230,50	€ 2.378,80	€ 2.527,60
Trede 4	€ 1.796,80	€ 1.992,50	€ 2.052,10	€ 2.141,50	€ 2.259,80	€ 2.409,20	€ 2.557,80
Trede 5	€ 1.879,40	€ 2.022,50	€ 2.081,30	€ 2.170,90	€ 2.290,10	€ 2.438,40	€ 2.587,20
Trede 6	€ 1.962,90	€ 2.052,10	€ 2.111,70	€ 2.201,30	€ 2.320,10	€ 2.468,40	€ 2.617,20
Trede 7		€ 2.081,30	€ 2.141,50	€ 2.230,50	€ 2.349,40	€ 2.498,00	€ 2.647,00
Trede 8		€ 2.111,70	€ 2.170,90	€ 2.259,80	€ 2.378,80	€ 2.527,60	€ 2.677,00
Trede 9			€ 2.201,30	€ 2.290,10	€ 2.409,20	€ 2.557,80	€ 2.707,00
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.320,10	€ 2.438,40	€ 2.587,20	€ 2.736,80
Trede 11					€ 2.468,40	€ 2.617,20	€ 2.766,20

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 159,95	€ 185,85	€ 203,05	€ 212,30	€ 224,55	€ 240,00	€ 255,35
16 jaar	€ 177,75	€ 206,55	€ 225,60	€ 235,85	€ 249,50	€ 266,70	€ 283,75
17 jaar	€ 213,30	€ 247,85	€ 270,75	€ 283,05	€ 299,40	€ 320,00	€ 340,50
18 jaar	€ 248,85	€ 289,15	€ 315,85	€ 330,20	€ 349,30	€ 373,35	€ 397,25
19 jaar	€ 284,35	€ 330,45	€ 361,00	€ 377,40	€ 399,25	€ 426,70	€ 454,00
20 jaar	€ 319,90	€ 371,75	€ 406,10	€ 424,55	€ 449,15	€ 480,00	€ 510,75
21 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 355,45	€ 413,05	€ 451,25	€ 471,75	€ 499,05	€ 533,35	€ 567,45
Trede 2	€ 374,60	€ 432,05	€ 458,05	€ 478,45	€ 506,05	€ 540,10	€ 574,25
Trede 3	€ 393,80	€ 451,25	€ 464,95	€ 485,45	€ 512,75	€ 546,85	€ 581,05
Trede 4	€ 413,05	€ 458,05	€ 471,75	€ 492,30	€ 519,50	€ 553,85	€ 588,00
Trede 5	€ 432,05	€ 464,95	€ 478,45	€ 499,05	€ 526,45	€ 560,55	€ 594,75
Trede 6	€ 451,25	€ 471,75	€ 485,45	€ 506,05	€ 533,35	€ 567,45	€ 601,65
Trede 7		€ 478,45	€ 492,30	€ 512,75	€ 540,10	€ 574,25	€ 608,50
Trede 8		€ 485,45	€ 499,05	€ 519,50	€ 546,85	€ 581,05	€ 615,40
Trede 9			€ 506,05	€ 526,45	€ 553,85	€ 588,00	€ 622,30
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 533,35	€ 560,55	€ 594,75	€ 629,15
Trede 11					€ 567,45	€ 601,65	€ 635,90

Loonschalen vanaf 1 december 2014

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 706,20	€ 820,60	€ 896,50	€ 937,20	€ 991,60	€ 1.059,70	€ 1.127,50
16 jaar	€ 784,70	€ 911,80	€ 996,20	€ 1.041,40	€ 1.101,60	€ 1.177,50	€ 1.252,80
17 jaar	€ 941,60	€ 1.094,20	€ 1.195,40	€ 1.249,80	€ 1.322,00	€ 1.412,90	€ 1.503,40
18 jaar	€ 1.098,60	€ 1.276,50	€ 1.394,60	€ 1.458,10	€ 1.542,50	€ 1.648,40	€ 1.753,70
19 jaar	€ 1.255,60	€ 1.459,00	€ 1.593,80	€ 1.666,30	€ 1.762,80	€ 1.884,00	€ 2.004,30
20 jaar	€ 1.412,40	€ 1.641,30	€ 1.793,10	€ 1.874,60	€ 1.983,20	€ 2.119,30	€ 2.254,80
21 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.569,50	€ 1.823,70	€ 1.992,30	€ 2.083,00	€ 2.203,50	€ 2.354,90	€ 2.505,40
Trede 2	€ 1.653,90	€ 1.907,70	€ 2.022,30	€ 2.112,60	€ 2.234,40	€ 2.384,70	€ 2.535,40
Trede 3	€ 1.738,70	€ 1.992,30	€ 2.052,80	€ 2.143,50	€ 2.264,00	€ 2.414,50	€ 2.565,40
Trede 4	€ 1.823,70	€ 2.022,30	€ 2.083,00	€ 2.173,70	€ 2.293,80	€ 2.445,40	€ 2.596,10
Trede 5	€ 1.907,70	€ 2.052,80	€ 2.112,60	€ 2.203,50	€ 2.324,40	€ 2.474,90	€ 2.625,90
Trede 6	€ 1.992,30	€ 2.083,00	€ 2.143,50	€ 2.234,40	€ 2.354,90	€ 2.505,40	€ 2.656,30
Trede 7		€ 2.112,60	€ 2.173,70	€ 2.264,00	€ 2.384,70	€ 2.535,40	€ 2.686,80
Trede 8		€ 2.143,50	€ 2.203,50	€ 2.293,80	€ 2.414,50	€ 2.565,40	€ 2.717,20
Trede 9			€ 2.234,40	€ 2.324,40	€ 2.445,40	€ 2.596,10	€ 2.747,70
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.354,90	€ 2.474,90	€ 2.625,90	€ 2.777,90
Trede 11					€ 2.505,40	€ 2.656,30	€ 2.807,70

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 162,35	€ 188,65	€ 206,10	€ 215,45	€ 227,95	€ 243,60	€ 259,20
16 jaar	€ 180,40	€ 209,60	€ 229,00	€ 239,40	€ 253,25	€ 270,70	€ 288,00
17 jaar	€ 216,45	€ 251,55	€ 274,80	€ 287,30	€ 303,90	€ 324,80	€ 345,60
18 jaar	€ 252,55	€ 293,45	€ 320,60	€ 335,20	€ 354,60	€ 378,95	€ 403,15
19 jaar	€ 288,65	€ 335,40	€ 366,40	€ 383,05	€ 405,25	€ 433,10	€ 460,75
20 jaar	€ 324,70	€ 377,30	€ 412,20	€ 430,95	€ 455,90	€ 487,20	€ 518,35
21 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 360,80	€ 419,25	€ 458,00	€ 478,85	€ 506,55	€ 541,35	€ 575,95
Trede 2	€ 380,20	€ 438,55	€ 464,90	€ 485,65	€ 513,65	€ 548,20	€ 582,85
Trede 3	€ 399,70	€ 458,00	€ 471,90	€ 492,75	€ 520,45	€ 555,05	€ 589,75
Trede 4	€ 419,25	€ 464,90	€ 478,85	€ 499,70	€ 527,30	€ 562,15	€ 596,80
Trede 5	€ 438,55	€ 471,90	€ 485,65	€ 506,55	€ 534,35	€ 568,95	€ 603,65
Trede 6	€ 458,00	€ 478,85	€ 492,75	€ 513,65	€ 541,35	€ 575,95	€ 610,65
Trede 7		€ 485,65	€ 499,70	€ 520,45	€ 548,20	€ 582,85	€ 617,65
Trede 8		€ 492,75	€ 506,55	€ 527,30	€ 555,05	€ 589,75	€ 624,65
Trede 9			€ 513,65	€ 534,35	€ 562,15	€ 596,80	€ 631,65
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 541,35	€ 568,95	€ 603,65	€ 638,60
Trede 11					€ 575,95	€ 610,65	€ 645,45

Loonschalen vanaf 1 december 2015

Maandlonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 716,90	€ 833,00	€ 910,00	€ 951,30	€ 1.006,40	€ 1.075,50	€ 1.144,30
16 jaar	€ 796,50	€ 925,50	€ 1.011,20	€ 1.057,10	€ 1.118,20	€ 1.195,20	€ 1.271,50
17 jaar	€ 955,90	€ 1.110,60	€ 1.213,20	€ 1.268,50	€ 1.342,00	€ 1.434,20	€ 1.525,80
18 jaar	€ 1.115,10	€ 1.295,90	€ 1.415,50	€ 1.479,90	€ 1.565,60	€ 1.673,20	€ 1.780,00
19 jaar	€ 1.274,30	€ 1.481,00	€ 1.617,80	€ 1.691,50	€ 1.789,20	€ 1.912,30	€ 2.034,30
20 jaar	€ 1.433,80	€ 1.666,10	€ 1.820,00	€ 1.902,90	€ 2.013,00	€ 2.151,10	€ 2.288,80
21 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 1.593,00	€ 1.851,10	€ 2.022,10	€ 2.114,30	€ 2.236,60	€ 2.390,10	€ 2.543,00
Trede 2	€ 1.678,70	€ 1.936,40	€ 2.052,50	€ 2.144,30	€ 2.267,90	€ 2.420,30	€ 2.573,50
Trede 3	€ 1.764,80	€ 2.022,10	€ 2.083,70	€ 2.175,70	€ 2.297,90	€ 2.450,80	€ 2.603,90
Trede 4	€ 1.851,10	€ 2.052,50	€ 2.114,30	€ 2.206,30	€ 2.328,10	€ 2.482,10	€ 2.635,00
Trede 5	€ 1.936,40	€ 2.083,70	€ 2.144,30	€ 2.236,60	€ 2.359,20	€ 2.512,10	€ 2.665,20
Trede 6	€ 2.022,10	€ 2.114,30	€ 2.175,70	€ 2.267,90	€ 2.390,10	€ 2.543,00	€ 2.696,10
Trede 7		€ 2.144,30	€ 2.206,30	€ 2.297,90	€ 2.420,30	€ 2.573,50	€ 2.727,00
Trede 8		€ 2.175,70	€ 2.236,60	€ 2.328,10	€ 2.450,80	€ 2.603,90	€ 2.757,90
Trede 9			€ 2.267,90	€ 2.359,20	€ 2.482,10	€ 2.635,00	€ 2.788,80
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 2.390,10	€ 2.512,10	€ 2.665,20	€ 2.819,70
Trede 11					€ 2.543,00	€ 2.696,10	€ 2.849,90

Weeklonen

Leeftijd	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 164,80	€ 191,50	€ 209,20	€ 218,70	€ 231,35	€ 247,25	€ 263,05
16 jaar	€ 183,10	€ 212,75	€ 232,45	€ 243,00	€ 257,05	€ 274,75	€ 292,30
17 jaar	€ 219,75	€ 255,30	€ 278,90	€ 291,60	€ 308,50	€ 329,70	€ 350,75
18 jaar	€ 256,35	€ 297,90	€ 325,40	€ 340,20	€ 359,90	€ 384,65	€ 409,20
19 jaar	€ 292,95	€ 340,45	€ 371,90	€ 388,85	€ 411,30	€ 439,60	€ 467,65
20 jaar	€ 329,60	€ 383,00	€ 418,40	€ 437,45	€ 462,75	€ 494,50	€ 526,15
21 t/m 64 jaar met:							
Trede 1	€ 366,20	€ 425,55	€ 464,85	€ 486,05	€ 514,15	€ 549,45	€ 584,60
Trede 2	€ 385,90	€ 445,15	€ 471,85	€ 492,95	€ 521,35	€ 556,40	€ 591,60
Trede 3	€ 405,70	€ 464,85	€ 479,00	€ 500,15	€ 528,25	€ 563,40	€ 598,60
Trede 4	€ 425,55	€ 471,85	€ 486,05	€ 507,20	€ 535,20	€ 570,60	€ 605,75
Trede 5	€ 445,15	€ 479,00	€ 492,95	€ 514,15	€ 542,35	€ 577,50	€ 612,70
Trede 6	€ 464,85	€ 486,05	€ 500,15	€ 521,35	€ 549,45	€ 584,60	€ 619,80
Trede 7		€ 492,95	€ 507,20	€ 528,25	€ 556,40	€ 591,60	€ 626,90
Trede 8		€ 500,15	€ 514,15	€ 535,20	€ 563,40	€ 598,60	€ 634,00
Trede 9			€ 521,35	€ 542,35	€ 570,60	€ 605,75	€ 641,10
Bij goed/uitstekend functioneren							
Trede 10				€ 549,45	€ 577,50	€ 612,70	€ 648,20
Trede 11					€ 584,60	€ 619,80	€ 655,15

Bijlage III Protocolbepalingen

1. Investeren in Arbeidsmarktbeleid

Partijen gaan na hoe werkgevers in onze sector kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt.

Hierbij zal met name aandacht zijn voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en inspraak voor werknemers. Het doel is goed gekwalificeerde, gemotiveerde en gezonde medewerkers van alle leeftijden. Regelingen die onderscheid maken op basis van leeftijd worden uitgefaseerd. Deze activiteiten worden uitgevoerd binnen de bestaande budgetten van het sectorfonds arbeidsmarktbeleid van Colland en mogen geen extra kosten met zich meebrengen.

2. WAGA-proof

Partijen spreken af om gedurende de cao periode deze cao WAGA-proof te maken.

3. Reparatie wettelijke duur WW

Cao-partijen werken gedurende de looptijd van de cao voorstellen uit met betrekking tot de gevolgen van de inkorting van de wettelijke duur van de WW van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden.

4. In te stellen paritaire werkgroepen

- Werkgroep duurzame inzetbaarheid/duurzame arbeidsrelatie

Deze werkgroep bereidt (cao) afspraken voor die ertoe moeten leiden dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Nader uit te werken onderwerpen zijn:

- In het kader van gezond werken: Vitaliteit, Arbeidsomstandigheden, Arbocatalogus,
- RIE
- Ontwikkeling en Scholing
- Medezeggenschap
- Afbouwregelingen aan het einde van de werkzame carrière.
- Behouden, benutten en overdracht van kennis van oudere werknemers

Samenstelling

In de werkgroep zitten de bestuurders die ook zitting hebben in de sectorcommissie, eventueel aangevuld met deskundigen van werkgevers- en/of werknemerszijde.

Aantal bijeenkomsten

De verwachting is dat de werkgroep 4 keer bijeenkomt.

Looptijd werkgroepen

De werkgroep is actief gedurende de looptijd van deze cao. De actieve periode kenmerkt zich door 3 fasen.

Fase 1: Afbakening, prioritering en inventarisatie regelingen binnen Colland

Fase 2: Uitwerken regelingen (en)

Fase 3: Implementatie voorbereiden (voorstel t.b.v. komende cao onderhandelingen)

- Werkgroep contracten en zekerheid

Deze werkgroep bereidt (cao) afspraken voor die ertoe moeten leiden dat werknemers waarvoor niet jaarrond werk is, meer baanzekerheid kan worden geboden.

Resultaatverwachtingen die hierbij een rol spelen zijn:

- Baanzekerheid voor werknemers
- Regionale arbeidsmarktnetwerken
- Kostenbeheersing bij werkgevers
- Inkomenszekerheid voor werknemers
- Motivatie en betrokkenheid werknemers
- Behouden en benutten van kennis van werknemers

Samenstelling

In de werkgroep zitten de bestuurders die ook zitting hebben in de sectorcommissie, eventueel aangevuld met deskundigen van werkgevers- en/of werknemerszijde.

Aantal bijeenkomsten

De verwachting is dat de werkgroep 4 keer bijeenkomt.

Looptijd werkgroepen

De werkgroep is actief gedurende de looptijd van de cao. De actieve periode kenmerkt zich door 3 fasen.

Fase 1: Uitdenken en uitwerken voorstellen

Fase 2: Knelpunten en benoemen en oplossen

Fase 3: Implementatie voorbereiden (voorstel t.b.v. komende cao onderhandelingen)

Bijlage IV Vervroegde uittreding en nabestaandenpensioen (SUWAS I) behorend bij artikel 10.01 (geldt tot 1 januari 2015)

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door TKP 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, TKP te Groningen, de administrateur van SUWAS I

Werkgevers: 050 - 522 50 58
e-mail: suwaswerkgever@collandfondsen.nl

Werknemers: 050 - 522 50 33
e-mail: suwas@collandfondsen.nl
Zie ook www.bplpensioen.nl.

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

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 21 jaar wordt.

De pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij elk dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag voor dat jaar aan pensioen wordt opgebouwd.

Het pensioen van BPL bestaat uit:

- Ouderdomspensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de partner als de deelnemer overlijdt;
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt;
- Anw-hiaat pensioen – een aanvulling op de Anw-uitkering.

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op uw persoonlijke situatie. De pensioendatum is 67 jaar, maar het is mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan (vanaf de leeftijd van 60 jaar). Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeurssituatie van de deelnemer.

Uitvoering regeling

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center op telefoonnummer: 050 - 522 40 00 voor werkgevers en 050 – 522 30 00 voor werknemers. Zie ook de website: www.bplpensioen.nl.

Bijlage VI Collectieve verzekering inzake betaling bij ziekte (Sazas)

SAZAS biedt verzuim- en inkomensoplossingen voor werkgevers, werknemers én zelfstandigen, zoals een verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid. 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 diverse varianten 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 0,79% van zijn loon (premieniveau 2015). Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is conform het Pluspakket, 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 verzekerd loon. Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat.

SAZAS vult, als er sprake is van een WGA-hiaat, de WGA-vervolguitkering aan tot maximaal 70% van het laatstverdiende loon (gemaximeerd tot het wettelijk maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een hiaat, door tot de 67 jarige leeftijd van de werknemer. Hierbij wordt uitgegaan van een ongewijzigde situatie ten aanzien van het hiaat.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever 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 0,99% (premieniveau 2015). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Verzuimbegeleiding

Aanvullend op het Basispakket biedt SAZAS in samenwerking met een onafhankelijke deskundige hulp bij verzuimbegeleiding. Er zijn er drie pakketten samengesteld: verzuimmanagement compleet, basis en eigen regie. De pakketten zijn toegespitst op de agrarische en groene sector.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS telefoon: 071-5689199. Of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zie ook www.sazas.nl.

Bijlage VII SUWAS II – aanvulling WAO/WIA- en WW-uitkering oudere werknemers

1. Oudere werknemers komen bij blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor een uitkering van SUWAS-I inzake vervroegde uittreding (VUT). 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 Suwas II. 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 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 geboortejaar:

Geboortejaar	Start aanvulling
1946	60
1947	60,5
1948	61
1949	61,5
1950-1952	62

De premiebijdrage door werkgevers is vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde-BT onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas II.

Mocht u nog in aanmerking komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met de Backoffice Colland, telefoonnummer 0900 - 040 13 28 (lokaal tarief). U kunt ook mailen naar info@colland-administratie.nl. Zie ook www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

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 bij ziekte;
- Re-integratie en Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij 1^{ste} en 2^e spoortrajecten vanuit de wet Poortwachter, o.a. plaatsing bij andere werkgever;
- Verzekeren van eigen risico dragen voor de WGA;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Verzuimbegeleiding en re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;
- Verzuim onder de Duim project (gratis in te zetten vanuit preventie).

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS telefoon: 071-5689199 of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zie ook: www.sazas.nl.

c. Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, omvat de fondsen Suwas II, het Overbruggingsfonds en het fonds "Colland Arbeidsmarktbeleid" die zelfstandig functioneren.

Werkgevers en werknemers kunnen via deze fondsen subsidie ontvangen voor:

- cursussen;
- de SUWAS II regeling (VUT).

Meer informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij de backoffice Colland via 0900 - 040 13 28 (op werkdagen van 9.00 – 17.00 uur te bereiken, tegen lokaal tarief).

Bijlage IX Loonsom voor heffingen

Geldt tot 1 januari 2015:

1. 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).
2. 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. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

Geldt per 1 januari 2015:

Per 1 januari 2015 wordt het loonbegrip aangepast en behoren tot het loonbegrip:

- alle bruto loonbestanddelen welke arbeidstijd gerelateerd zijn;
- de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.

Hiertoe worden gerekend:

- 1) het feitelijk loon uit de huidige dienstbetrekking;
- 2) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag;
- 3) 13e maand;
- 4) structurele eindejaarsuitkering;
- 5) vakantietoeslag;
- 6) uitbetaalde verlof- en Adv-dagen, reis-uren (niet zijnde reiskosten);
- 7) prestatietoeslag op het uurloon;
- 8) tijdelijke toeslag werken in hogere functie;
- 9) tijdelijke toeslag vakkennis;
- 10) persoonlijke toeslagen
- 11) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding

Bijlage X Reglement paritaire commissie Groothandel in Bloembollen

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 en het behandelen van een verzoek om dispensatie van één of meer 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.
4. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
5. 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.
6. 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.
7. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

Uitspraak.

12. 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.
13. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen.
14. 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.
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 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke dagen

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet in het Burgerlijk Wetboek veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er onderscheid tussen de wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.

1. Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2011, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.
2. Met ingang van 1 januari 2013 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en Opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
3. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
4. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerst benut voor opname.

Bijlage XII Adressen

Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten (Anthos).

Weeresteinstraat 10, 2181 GA HILLEGOM
Postbus 170, 2180 AD HILLEGOM
Telefoon: 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
internet: www.cnvvakmensen.nl
E-mail: info@cnvvakmensen.nl

UWV / Belastingdienst

Telefoon:

- Werkgevers vragen: 0900-9295
internet: www.uwv.nl
- Polis en premiezaken: 0800-0543
internet: www.belastingdienst.nl

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)

Postbus 451, 9700 AL Groningen
Telefoon: 050 - 522 30 00
www.bplpensioen.nl
E-mail: werkgever@bplpensioen.nl of deelnemer@bplpensioen.nl

Colland Sazas

Postbus 104, 2300 AC Leiden
Telefoon: 071 - 568 91 99
www.sazas.nl
info@sazas.nl

Colland Arbeidsmarkt

Backoffice Colland
Postbus 3189, 5902 RD Venlo
Telefoon: 0900-040 13 28
www.collandarbeidsmarkt.nl
info@colland-administratie.nl

Colland Bestuursbureau

P/a Actor Bureau voor Sectoradvies
Stationsweg 1, 3445 AA WOERDEN
Telefoon: 088-3292030
Fax: 088-3292031

Beroepscommissie Functie-indeling p/a Actor Bureau voor Sectoradvies

Stationsweg 1, 3445 AA WOERDEN
Telefoon: 088-3292030
Fax: 088-3292031

Paritaire commissie Groothandel in Bloembollen

P/a Actor Bureau voor Sectoradvies
Stationsweg 1, 3445 AA WOERDEN
E-mail: paritaire.commissie@actor.nl

Bijlage XIII Functiehandboek voor de Groothandel in Bloembollen

Het functiehandboek vormt een integraal onderdeel van deze cao en is per 1 januari 2015 vernieuwd.