

#486786

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de
Tuinzaadbedrijven

Looptijd: **1 oktober 2011 tot 1 januari 2014**

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN.....	5
ARTIKEL 1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	OVERLEGNIVEAUS	6
ARTIKEL 3	AFWIJKENDE AFSPRAKEN	7
ARTIKEL 4	NIEUWE AFSPRAKEN	7
ARTIKEL 5	GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO	7
ARTIKEL 6	FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN	8
ARTIKEL 7	UITZENDARBEID	9
ARTIKEL 8	LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN.	9
ARTIKEL 9	LOOPTIJD	10
HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	11
ARTIKEL 10	INDIENSTTREDING.....	11
ARTIKEL 11	ONTSLAG.....	11
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	12
ARTIKEL 12	ARBEIDSDUUR	12
ARTIKEL 13	WERKTIJDEN	12
ARTIKEL 14	ARBEID OP ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN	12
ARTIKEL 15	VAKANTIE.....	13
ARTIKEL 16	BIJZONDER VERLOF	14
ARTIKEL 17	OVERGANGSRECHT.....	15
HOOFDSTUK 4	BELONING.....	15
ARTIKEL 18	FUNCTIEGROEPEN	15
ARTIKEL 19	SALARISSCHALEN	15
ARTIKEL 20	VASTSTELLING EN INGANGSDATUM VAN DE VERHOGING VAN HET SCHAALSALARIS.....	16
ARTIKEL 21	BEROEPSPROCEDURE BEOORDELING FUNCTIEVERVULLING.....	16
ARTIKEL 22	VERHOGING SALARISSCHALEN.....	16
ARTIKEL 23	VERVROEGDE UITTREDING	17
ARTIKEL 24	PENSIOEN	17
ARTIKEL 25	DOORBETALING LONEN OVER FEEST/GEDENKDAGEN ..	18
ARTIKEL 26	TOESLAGEN	18
ARTIKEL 27	MEERWERKTOESLAG	18
ARTIKEL 28	OVERWERKTOESLAG.....	18
ARTIKEL 29	PLOEGENTOESLAG	19
ARTIKEL 30	VAKANTIETOESLAG.....	19
ARTIKEL 31	ZATERDAGTOESLAG.....	19
ARTIKEL 31 A	CONSIGNATIETOESLAG.....	19
HOOFDSTUK 5	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
ARTIKEL 32	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
HOOFDSTUK 6	OVERIGE VOORZIENINGEN.....	23
ARTIKEL 33	TOESLAG ZIEKTEKOSTENREGELING.....	23

ARTIKEL 34	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	23
ARTIKEL 35	REISKOSTENVERGOEDING	23
ARTIKEL 36	KINDEROPVANG – VERVALLEN PER 1 APRIL 2007	24
ARTIKEL 37	STICHTING FONDS SCHOLING EN VORMING – VERVALLEN PER 1 JANUARI 2006.	24
HOOFDSTUK 7	AANBEVELINGEN	25
ARTIKEL 38	ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSBELEID	25
HOOFDSTUK 8	CAO A LA CARTE	26
ARTIKEL 39	ARBEIDSVOORWAARDEN OP INDIVIDUELE BASIS	26
ARTIKEL 40	KEUZEMOGELIJKHEID	26
ARTIKEL 41	VAKBONDSCONTRIBUTIE	26
ARTIKEL 42	LEVENSLLOOPREGELING.....	26
BIJLAGEN: 27		
BIJLAGE 1: FUNCTIERASTER		27
BIJLAGE 2: SALARISSCHALEN.....		29
BIJLAGE 3: VUT/PREPENSIOEN – VERVALLEN PER 1 JANUARI 2006.		40
BIJLAGE 4: REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE.....		41
BIJLAGE 5: PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP.....		44
BIJLAGE 6: REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE VOOR WERKNEMERS WERKZAAM IN DE TUINZAADSECTOR.....		46
BIJLAGE 7: PROTOCOLLEN		48
BIJLAGE 8: STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN.....		51

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De vereniging Plantum NL te Gouda,
als partij ter ene zijde,

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
De CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,
elk als partij ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. onderneming: een bedrijf dat uitsluitend of in belangrijke mate de activiteit van handels-, productie-, kweek- en/of selectiebedrijf van tuin en/of bloemzaden verricht.

2. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in haar onderneming in Nederland werkzaamheden doet verrichten.

3. werknemer: hij, die bij een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, met uitzondering van de bestuurder/ondernemer van een onderneming en vakantiewerkers en zaterdaghulpen die staan ingeschreven bij een opleidingsinstituut en een reguliere dagopleiding of studie volgen.

4. vakvereniging: een rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers die krachtens haar statuten bevoegd is een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan.

5. Vaste Commissie: het orgaan als bedoeld in artikel 5

6. ondernemingsraad: de door werknemers op grond van de wet op de ondernemingsraden in de onderneming gekozen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

7. schaalsalaris: het salaris als geregeld in artikel 19;
 maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag toegekend in verband met functieherindeling;
 maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 29
 weekloon: drie keer maandsalaris gedeeld door 13;
 uurloon: maandsalaris gedeeld door 164,67;

8. deeltijdarbeid: de in de individuele arbeidsovereenkomst bedongen arbeidsduur die minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer. Op deeltijdarbeid zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2 OVERLEGNIVEAUS

1. Niveau 1

Het overleg tussen Plantum NL en de vakverenigingen wordt aangeduid als het centrale overlegniveau.

In het kader van de CAO kan tevens overleg plaatsvinden tussen:

Niveau 2

Directie van een onderneming enerzijds en vertegenwoordigers van de vakverenigingen anderzijds. Een afgevaardigde van de ondernemingsraad kan aan het overleg deelnemen;

Niveau 3

Directie van een onderneming en de ondernemingsraad. De ondernemingsraad wordt bij dit overleg desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen.

Niveau 4

Directie van de onderneming enerzijds en de individuele werknemer anderzijds.

2. Bij het tot stand komen van een (nieuwe) CAO zullen centrale overlegpartijen vaststellen welke bepalingen voor alle ondernemingen in de Tuinzaadsector gelijk zullen zijn.
Ten aanzien van alle onderwerpen zullen centrale overlegpartijen mede in overweging nemen in hoeverre op lagere overlegniveaus nadere invulling kan plaatsvinden, dan wel in hoeverre het inhoudelijk regelen van een onderwerp kan worden overgelaten aan lagere overlegniveaus.
3. Indien op enig overlegniveau door partijen geen nadere invulling dan wel regeling van één of meerdere onderwerpen gemaakt kunnen worden, kunnen betrokken partijen het naast hogere overlegniveau om advies vragen.
4. Wanneer partijen ondanks ampel overleg en ondanks advies van het naast hogere overlegniveau niet in staat zijn de kwestie te regelen, zal/zullen het/de desbetreffende onderwerp(en) naar het naast hogere overlegniveau verschuiven. Partijen op het hogere overlegniveau zullen trachten de kwestie zo goed mogelijk te regelen.
5. Mochten partijen op het naast hogere overlegniveau hier, ondanks goed overleg, niet in slagen, dan worden de besprekingen wederom naar een naast hoger overlegniveau verschoven, net zo lang tot partijen de kwestie hebben geregeld dan wel totdat de kwestie bij de centrale overlegpartijen is beland. Deze zullen zich inspannen om op constructieve wijze tot een oplossing te komen.

ARTIKEL 3 AFWIJKENDE AFSPRAKEN

1. Indien van een (onderdeel van een) bepaling kan worden afgeweken, kan op overlegniveau 2 worden overeengekomen, dat in de plaats van een (deel van een) bestaande CAO-bepaling een andere bepaling zal gelden. Een dergelijke overeenkomst wordt aangemeld bij centrale overlegpartijen. Met inachtneming van het bepaalde in lid 4 nemen centrale overlegpartijen de overeenkomst over en melden de nieuwe CAO-bepaling als tussentijdse wijziging van de CAO aan bij de Arbeidsinspectie.
De nieuwe bepaling komt in plaats van de oude en geldt alleen voor de onderneming waarin de afspraak is gemaakt.
2. Ook op overlegniveau 3 en 4 kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt, maar alleen indien het overlegniveau 2 heeft aangegeven dat het betreffende onderwerp niet door hem hoeft te worden geregeld dan wel indien door het centrale overlegniveau uitdrukkelijk is bepaald dat de afwijkende afspraken ook zelfstandig door overlegniveau 3 of 4 kunnen worden gemaakt
3. Het bepaalde in artikel 2 lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.
4. Centrale overlegpartijen nemen een op een lager overlegniveau tot stand gekomen afspraak als bedoeld in lid 1 of 2 over, tenzij evident is dat de wijze waarop deze afspraak tot stand is gekomen deze afspraak niet kan dragen of tenzij de afspraak in strijd is met kenbaar beleid van partijen op centraal niveau. In dit laatste geval zal het centrale overleg schriftelijk en gemotiveerd een besluit aan de overlegpartijen mededelen.

ARTIKEL 4 NIEUWE AFSPRAKEN

1. Over onderwerpen waarin deze CAO niet voorziet, dan wel waarvoor niet expliciet geregeld is dat centrale afspraken nodig zijn, kunnen op overlegniveau 2, overlegniveau 3 of overlegniveau 4 afspraken worden gemaakt. Indien partijen willen dat de afspraken van overlegniveau 2 en 3 zullen gelden als CAO, melden zij deze bij centrale overlegpartijen. Centrale overlegpartijen kunnen de afspraken overnemen. Doen zij dat, dan zullen zij de nieuwe bepaling als tussentijdse aanvulling op de CAO voor de betreffende onderneming melden bij de Arbeidsinspectie.
2. Het bepaalde in artikel 2 lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 5 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

1. Indien op een overlegniveau een geschil rijst omtrent de uitleg van de overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor advies voorleggen aan de Vaste Commissie. De Vaste Commissie adviseert binnen twee maanden. Bij een geschil betrokken partijen kunnen een unaniem advies slechts gemotiveerd naast zich neerleggen. (bijlage 4)

2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de Vaste Commissie niet kan worden opgelost, kunnen bij het geschil betrokken partijen, zowel samen als ieder afzonderlijk, het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 6 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakverenigingen.
2. De vakverenigingen zullen de werkgever voor het begin van ieder kalenderjaar medelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.
4. Indien een vakvereniging in overleg met Plantum of met de directie van een onderneming wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die in de bedrijfstak of de betrokken onderneming werkzaam zijn.
5. Iedere vakvereniging zal aan Plantum c.q. de directie van de onderneming schriftelijk medelen wie haar kaderleden in het centrale overleg c.q. het bedrijf van werkgever zijn.
6. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.
7. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
8. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen. De vakverenigingen kunnen buiten werktijd en op de door de directie aan te geven tijdstippen eveneens gebruik maken van een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte voor arbeidsvoorwaardenoverleg aangaande de onderneming.
9. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in dit artikel bedoelde activiteiten.

Daarbij zal voor de gezamenlijke kaderleden een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de CAO van toepassing is, niet worden overschreden.

10. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.
11. In iedere onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris.
12. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, één en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.
13. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.

Vanaf 1 april 2005 wordt jaarlijks door de aangesloten werkgevers een bedrag van € 36,70 per werknemer afgedragen aan de gezamenlijke CAO partijen van werknemerszijde van deze CAO. Het bedrag wordt geïndexeerd met de gemiddelde contributieverhoging van CAO partijen van werknemerszijde van deze CAO. Per 1 oktober 2011 is dit bedrag € 39,42.

ARTIKEL 7 UITZENDARBEID

1. Uitzendkrachten zullen door werkgever in de eerste zes maanden betaald worden volgens de CAO van de ABU of NBBU en daarna volgens de CAO Tuinzaadbedrijven.
2. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus.
3. Indien werkgever uitzendkrachten inleent zal hij regelmatig controleren of het uitzendbureau de toepasselijke CAO naleeft.
4. Indien bij werkgever meer dan 15% uitzendkrachten van het totaal aantal werknemers (aantal personen) op jaarbasis werkzaam zijn, zal met de OR of bij afwezigheid daarvan met de vakorganisaties overleg over inzet en beloning worden gevoerd.

ARTIKEL 8 LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN

1. De op basis van artikel 3 of 4 gemaakte afspraken expireren tegelijk met de andere bepalingen van de CAO, tenzij een andere looptijd is overeengekomen. Deze afwijkende looptijd mag hoogstens 5 jaar bedragen.

ARTIKEL 9 LOOPTIJD

Deze CAO loopt van 1 oktober 2011 tot 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 10 INDIENSTTREDING

1. De arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt schriftelijk vastgelegd. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst in strijd met deze CAO zijn nietig.
2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

ARTIKEL 11 ONTSLAG

1. Voor de beëindiging van de dienstbetrekking geldt het bepaalde in artikel 7: 672 BW.
2. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende (pre-)pensioen/VUT- reglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen. De dienstbetrekking eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
3. Als er sprake is van (voorgenomen) ontslag van ten minste 20 werknemers binnen een periode van 3 maanden bij fusie, reorganisatie of beëindiging van de onderneming, zal de werkgever tijdig contact opnemen met de werknemersorganisaties bij deze CAO. Onderwerp van gesprek is de rechtspositie van de werknemers die de werkgever in dienst heeft. Hierbij worden de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden in acht genomen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 12 ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers tot en met functiegroep H met een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur per week.
2. Met de ondernemingsraad kan conform artikel 3 een afwijkende afspraak gemaakt worden voor bepaalde functies, afdelingen of de gehele onderneming.
3. De arbeidsduur van functies boven functiegroep H wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

ARTIKEL 13 WERKTIJDEN

1. Normaliter wordt op 5 dagen gewerkt in de periode van maandag tot en met zaterdag.
In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst.
In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst.
2. De werktijden zullen in een jaarrooster worden vastgelegd uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.
Per week wordt volgens dienstrooster bij een voltijddienstverband maximaal 45 uur per week gewerkt. (Bij overschrijding van dit maximum is sprake van overwerk conform artikel 27 lid 1).
3. Met betrekking tot de werktijden geldt de standaardregeling zoals in bijlage 8 is opgenomen volgens de Arbeidstijdenwet zoals deze per 1 januari 2007 gold. Met de ondernemingsraad kunnen afspraken gemaakt worden over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet. Indien geen ondernemingsraad is ingesteld zal de werkgever over de toepassing van de overlegregeling volgens deze Arbeidstijdenwet met de vakorganisatie overleg voeren. (zie bijlage 8).
4. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk een week van te voren mededeling van afwijkingen van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

ARTIKEL 14 ARBEID OP ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN

1. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen en nationale feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koninginnedag en 5 mei) zal niet worden gewerkt. In het geval in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten dat op 5 mei wordt gewerkt, zal een vervangende vrije dag worden gegeven

2. Behoudens wanneer de onderneming op die dag is gesloten geldt ten aanzien van andere feest- en gedenkdagen dat, indien de werknemer er prijs op stelt deze te vieren, hiervoor snipperdagen c.q. onbetaald verlof opgenomen dienen te worden.
3. De zondagen en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

ARTIKEL 15 VAKANTIE

1. Per kalenderjaar heeft iedere werknemer recht op 190 uur vakantie met behoud van salaris (25 werkdagen maal 7,6 uur).
Werknemers, die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per kalenderjaar recht op 205,2 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Boven de vakantierechten volgens lid 1 van dit artikel heeft de werknemer recht op de onderstaande leeftijdsvakantiedagen per kalenderjaar:
 - indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt : 7,6 uur;
 - indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt : 15,2 uur;
 - indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt : 22,8 uur;
 - indien hij de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt : 30,4 uur;
 - indien hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt : 38,0 uur;
 - indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt : 45,6 uur.Met de leeftijdsvakantiedagen wordt een bijdrage geleverd aan het gezond langer kunnen blijven doorwerken van oudere werknemers. Met de leeftijdsvakantiedagen kunnen oudere werknemers zelf extra hersteltijd inroosteren. De leeftijdsvakantiedagen maken onderdeel uit van een breder levensfasebewust personeelsbeleid. Bedrijven, die de waarde van de CAO leeftijdsvakantiedagen op een andere wijze willen inzetten, nodigen hiervoor de vakorganisaties uit om daarover afspraken te maken in het kader van levensfasebeleid.
3. Indien de betrokken werknemer in de loop van het kalenderjaar een van bovengenoemde leeftijden bereikt, gelden de daarbij behorende vrije dagen voor dat kalenderjaar.
4. Te veel of te weinig genoten vakantierechten worden bij het einde van de dienstbetrekking verrekend op basis van het salaris over deze vakantierechten.
5. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, of in deeltijd werkzaam is heeft recht op een proportioneel deel van de bovenstaande vakantierechten.
6. De werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft conform artikel 635 lid 4 van het BW aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden. Dit artikellid vervalt per 1 januari 2012 met de invoering van de Wet van 26 mei 2011, inzake het afschaffen van de beperkte opbouw van minimum vakantierechten tijdens ziekte, de invoering van een vervaltermijn voor de minimum vakantiedagen en de aanpassing van enige andere artikelen in de regeling voor vakantie en verlof in Boek 7 van het

Burgerlijk wetboek (Staatsblad 2011,318) Zie hieromtrent ook Bijlage 7 (Protocollen).

7. In de onderneming wordt een verlof- en vakantieregeling in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

ARTIKEL 16 BIJZONDER VERLOF

1. De Wet Arbeid en Zorg (Stb. 2001, 567, inwerkingtreding op 1 december 2001) is van toepassing.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer in ieder geval recht op verlof met behoud van het maandinkomen, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
 - a. In afwijking van artikel 4.1 van de wet arbeid en zorg bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, van inwonende ouders of schoonouders en inwonende eigen, stief- of pleegkinderen, gedurende de tijd tussen het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. In afwijking van artikel 4.1 van de wet arbeid en zorg bij overlijden van een der niet inwonende ouders, schoon-, stief- en pleegouders, niet inwonende eigen, aangehuwde, stief- en pleegkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders: één dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond, plus een dag bijzonder verlof op de dag van overlijden van een der ouders, schoon-, stief- en pleegouders. In dien de werknemer kan aantonen dat hij met de regeling van de begrafenis of crematie is belast: gedurende de tijd tussen het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - c. In afwijking van artikel 4.1 van de wet arbeid en zorg bij het huwelijk /geregistreerd partnerschap van de werknemer: drie dagen (inclusief de aangifte van het huwelijk/geregistreerd partnerschap);
 - d. In afwijking van artikel 4.2 van de wet arbeid en zorg bij de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: vijf dagen;
 - e. bij huwelijk /geregistreerd partnerschap van een der eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, alsmede broers of zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer: één dag, voor zover de huwelijksplechtigheid/geregistreerd partnerschap wordt bijgewoond;
 - f. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest /geregistreerd partnerschap van de (schoon)ouders: één dag, mits de feestelijkheid wordt bijgewoond;
 - g. bij 25- of 40-jarig dienstverband of huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer: één dag;
 - h. voor het daadwerkelijk bijwonen van een cursus ter voorbereiding van de aanstaande vervroegde uittreding of pensionering van de werknemer in het jaar voorafgaande aan de vervroegde uittreding of pensionering gedurende maximaal 5 dagen.
3. Waar in lid 1 of in lid 2 van dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoten, wordt hiermee gelijkgesteld verzuim in

verband met soortgelijke gebeurtenissen betreffende partners in andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits deze samenlevingsvormen een duurzaam karakter hebben en als zodanig bij de werkgever bekend zijn.

4. Met de ondernemingsraad kunnen overeenkomstig artikel 3 afwijkende afspraken worden gemaakt.

ARTIKEL 17 OVERGANGSRECHT

De bij de invoering van deze CAO per 1 april 2004 bestaande afspraken met betrekking tot arbeidsduur voor bepaalde functies, afdelingen of de gehele onderneming blijven van kracht totdat met de ondernemingsraad een afwijkende afspraak is overeengekomen.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 18 FUNCTIEGROEPEN

1. De referentiefuncties van de Tuinzaadsector tot en met functiegroep H zijn op basis van het functiewaarderingsstelsel ORBA ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen tot en met functiegroep H zijn vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De functie van de werknemer wordt op basis van de referentiefuncties ingedeeld in een functiegroep op basis van de procedures als in het handboek functiewaardering Tuinzaadsector beschreven.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. In de onderneming kan op overlegniveau 2 een ander systeem van functiewaardering overeengekomen worden.

ARTIKEL 19 SALARISSCHALEN

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien in de onderneming een beoordelingssystematiek geldt, bestaat de mogelijkheid om de open salarisschalensystematiek zoals opgenomen in bijlage 2a toe te passen. Deze bestaat uit een minimum- en een maximum salaris per salarisschaal. Van het minimum van de salarisschaal zijn leeftijdsschalen en aanloopsschalen afgeleid voor respectievelijk de werknemer tot 22 jaar (vakvolwassen leeftijd) en de werknemer, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen.

2. Indien in de onderneming geen beoordelingssystematiek geldt, dient de vaste periodiekenschaal zoals opgenomen in bijlage 2b te worden toegepast.

ARTIKEL 20 VASTSTELLING EN INGANGSDATUM VAN DE VERHOGING VAN HET SCHAALSALARIS

1. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel geldt, wordt een verhoging van het schaalsalaris gegeven met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.
2. Werkgever en ondernemingsraad kunnen een beoordelingssysteem overeenkomen. Indien de beoordeling tevens wordt gebruikt voor de vaststelling van het salaris, dient tussen werkgever en ondernemingsraad tevens een verhogingsregeling te worden vastgesteld.

ARTIKEL 21 BEROEPSPROCEDURE BEOORDELING FUNCTIEVERVULLING

1. Indien een werknemer het niet eens is met de beoordeling van de functie vervulling, kan hij bezwaar aantekenen en dit bezwaar schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar maken aan de werkgever of diens vertegenwoordiger.
2. De werkgever of diens vertegenwoordiger bespreekt dit bezwaar met de betrokkene.
3. Indien het onder 2 genoemde gesprek niet tot overeenstemming leidt, dan kan de werknemer of diens vertegenwoordiger het beroep voorleggen aan de beroepscommissie. Deze beroepscommissie bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgever en van de werknemers. De werknemersleden van deze beroepscommissie worden benoemd door de ondernemingsraad uit het personeel en bij afwezigheid van een ondernemingsraad uit en door het personeel. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgever. De commissie benoemt uit haar midden de voorzitter.
4. De beroepscommissie doet uitspraak in de vorm van een advies aan de directie en doet daarvan schriftelijk mededeling aan de betrokken werknemer. Indien de directie van dit advies afwijkt, geeft zij hiervan met redenen omkleed bericht aan betrokkenen en de beroepscommissie.

ARTIKEL 22 VERHOGING SALARISSCHALEN

1. De schaalsalarissen en feitelijke salarissen van de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep A t/m H worden:
 - per 1 oktober 2011 met 0,75% verhoogd;
 - per 1 januari 2012 met 1,00% verhoogd;
 - per 1 juli 2012 met 0,75% verhoogd;
 - per 1 januari 2013 met 1,00% verhoogd;
 - per 1 september 2013 met 1,25% verhoogd;

ARTIKEL 23 VERVROEGDE UITTREDING

In de onderneming zal met betrekking tot de per 1 januari 2006 in werking tredende wetswijzigingen met betrekking tot VUT/Prepensioen en Levensloop in overleg met de vakbonden (niveau 2) een afspraak tot wijziging van de huidige voorziening voor vervroegde uittrekking tot stand worden gebracht waarbij gestreefd wordt tegen het huidige kostenniveau aan te sluiten bij de door het BPL te ontwerpen regeling.

ARTIKEL 24 PENSIOEN

1. Voor de werknemer in de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werkgever komt met de vakverenigingen een eigen pensioenregeling overeen of voert de pensioenregeling uit conform de bepalingen van de Statuten en Reglementen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw.
2. De premie voor het Bedrijfstakpensioenfonds wordt door de werkgever en werknemer betaald volgens de bepalingen van het Bedrijfstakpensioenfonds, met dien verstande dat de werkgever zich het recht voorbehoudt, om indien en zodra deze regeling dan wel de premieregeling wordt gewijzigd, met de vakverenigingen in overleg te treden, teneinde tot een mogelijke andere regeling te komen.
3. Vanaf 1 juli 2009 zal tussen Plantum NL en de vakverenigingen bij stijgingen en dalingen van de pensioenpremie ten behoeve van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) overleg plaatsvinden over de verdeling van premiestijgingen respectievelijk premiedalingen. Uitgangspunt is dat de premiestijging of premiedaling gelijkwaardig tussen werkgever en werknemer verdeeld zal worden.
4.
 - a. De reguliere pensioenpremieverhoging per 1 januari 2011 en per januari 2012 van het BPL zal worden verdeeld op basis van 60% : 40% voor respectievelijk werkgevers en werknemers.
 - b. De premieverhoging als gevolg van de zgn. overgangsregeling per 1 januari 2012 van het BPL zal per 1 januari 2012 worden verdeeld op basis van 50% : 50%. Deze overgangsregeling duurt tot 1 januari 2022.
 - c. Bedrijven die een andere dan de BPL pensioenregeling hebben, zullen eventuele premiewijzigingen met de vakverenigingen afspreken.

ARTIKEL 25 DOORBETALING LONEN OVER FEEST/GEDENKDAGEN

Over de bij of krachtens artikel 13 aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht het voor betrokkene geldende maandinkomen evenredig door te betalen, een en ander voor zover die dagen niet op zaterdag en/of zondag vallen. Met uitzondering van een ingeroosterde zaterdag.

ARTIKEL 26 TOESLAGEN

1. De berekeningsgrondslag voor de toeslagen is het uurloon ingevolge artikel 1 lid 7
2. Met de vakverenigingen kunnen conform artikel 4 afwijkende afspraken gemaakt worden voor de toeslagen in dit hoofdstuk.

ARTIKEL 27 MEERWERKTOESLAG

Wanneer de werknemer met een deeltijd dienstbetrekking op verzoek van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur per dag en per week blijft van een voltijd werknemer, wordt over deze meeruren een toeslag van 20% van het uurloon betaald. Deze toeslag geldt als compensatie van niet opgebouwde arbeidsvoorwaarden over deze meeruren.

ARTIKEL 28 OVERWERKTOESLAG

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 12 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer de vrije tijd wordt opgenomen.
4. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurloon in tijd of geld. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslag percentages voor:
 - uren op maandag tot en met vrijdag van 06.00 tot 21.00 uur: 40% van het uurloon;
 - uren op maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 06.00 uur: 60% van het uurloon;
 - uren op zaterdagen: 60% van het uurloon;
 - uren op zondagen: 100% van het uurloon;

- uren op feestdagen m.u.v. 5 mei, onverminderd het bepaalde in artikel 25: 100% van het uurloon.
- 5. Geen betaling van overwerk is verschuldigd aan werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep H en hoger.
- 6. Indien de werknemer volgens zijn werktijdenrooster normaal op zaterdag werkt, ontvangt hij in geval van overwerk op zijn vervangende roostervrije dag de overwerktoeslag zoals die in lid 3 voor de zaterdag is bepaald.
- 7. De werkgever is bij het opdragen van overwerk verplicht een zorgvuldige afweging te maken van bedrijfsbelangen en werknemersbelangen, zoals gezondheidsproblemen en zorgverplichtingen, bijvoorbeeld in verband met ploegendiensten.

ARTIKEL 29 PLOEGENTOESLAG

1. Indien wordt gewerkt in een tweeploegendienst wordt het maandsalaris met een toeslag van 14% verhoogd.
2. Indien wordt gewerkt met een drieploegendienst wordt het maandsalaris met een toeslag van 17% verhoogd.

ARTIKEL 30 VAKANTIETOESLAG

Eenmaal per kalenderjaar, uiterlijk in de maand juni, wordt aan de werknemer 8,33% vakantietoeslag uitbetaald over de verdiende maandsalarissen in de periode juni-mei.

ARTIKEL 31 ZATERDAGTOESLAG

Indien volgens dienstrooster met een vijfdaagse werkweek vast op zaterdag wordt gewerkt wordt aan de werknemer een toeslag van 25% over de op zaterdag gewerkte uren betaald. Met uitzondering van de meerwerktoeslag vindt er geen cumulatie met andere toeslagen plaats.

ARTIKEL 31 A CONSIGNATIETOESLAG

- 1 De consignatietoeslag bedraagt per volledig geconsigneerde week 135 euro.
Per etmaal bedraagt de consignatietoeslag:
Van maandag t/m vrijdag: 15 euro;
Zaterdag: 25 euro;
Zon- en feestdagen: 35 euro.

- 2 Indien de werknemer een volledige week is geconsigneerd, is in de consignatievergoeding een vergoeding van maximaal een werkuur per week voor een opkomst inbegrepen, te rekenen vanaf de oproep.
- 3 De reiskilometers zullen per opkomst worden vergoed a 19 ct per km.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 32 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7.629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Uitkering gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

3. In het eerste ziektejaar, zal het maandinkomen gedurende de eerste tot en met de zesde maand voor 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand voor 90% worden doorbetaald.
In het tweede ziektejaar zal het maandinkomen gedurende de dertiende tot en met de achttiende maand voor 85% en gedurende de negentiende tot en met de vierentwintigste maand voor 80% worden doorbetaald. Het loon zal ten minste gelijk zijn aan het minimum(jeugd)loon.
4. Indien in het eerste en/of tweede ziektejaar in het kader van interne of externe re-integratie gewerkt wordt, waaronder ook werkzaamheden op therapeutische basis begrepen worden, zullen de gewerkte uren voor 100% worden betaald.

Uitkering na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

5. Met ingang van 1 januari 2006 worden 3 arbeidsongeschiktheidscategorieën onderscheiden, namelijk:
 - de IVA, voor degenen, die volledig arbeidsongeschikt zijn;
 - de WGA, voor degenen, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben tussen de 35% en 80%;
 - degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- a. **IVA**
Indien een medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid of eerder in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het salaris over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen. Voor het definitief vaststellen van de volledige duurzame arbeidsongeschiktheid kan door de werkgever een second opinion verlangd worden.
- b. **WGA**
Het maandinkomen (exclusief ploegentoeslag) van de werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt bij gehele of gedeeltelijke (interne/externe) inzetbaarheid van zijn restverdien capaciteit afgebouwd met 1% per jaar van 79% in het 3e ziektejaar naar 75% van het maandinkomen (exclusief ploegentoeslag) in het 7e jaar. Vanaf het 8e jaar geldt de wettelijke uitkering.

De aanvulling vindt plaats op het arbeidsinkomen, de wettelijke uitkering alsmede

de eventuele van toepassing zijnde aan arbeidsongeschiktheid gerelateerde inkomensverzekering, waarvan de premie voor rekening komt van de werknemer.

c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Het laatstverdiende schaalsalaris van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en voor zijn volledige restverdiencapaciteit bij de werkgever inzetbaar is, wordt voor 90% tot maximaal het SVW dagloon gegarandeerd. Zolang de volledige restverdiencapaciteit in de onderneming benut kan worden zal de werknemer niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid ontslagen worden.

HOOFDSTUK 6 OVERIGE VOORZIENINGEN

ARTIKEL 33 TOESLAG ZIEKTEKOSTENREGELING

In de onderneming zal met betrekking tot de per 1 januari 2006 in werking tredende Zorgverzekeringswet in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging (niveau 3) een ziektekostenverzekering tot stand worden gebracht waarin gestreefd zal worden naar het huidige kostenniveau het huidige in de onderneming geldende dekkingsniveau te realiseren.

ARTIKEL 34 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer conform artikel 7: 674 BW over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met een maand na de dag van overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het maandinkomen, onder aftrek van eventuele uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen ter zake van overlijden.

ARTIKEL 35 REISKOSTENVERGOEDING

1. De werknemer, die een afstand van meer dan 10 km moet afleggen om zijn werk te bereiken, ontvangt daarvoor een tegemoetkoming in de reiskosten op basis van de kosten van openbaar vervoer.
2. In afwijking van lid 1, kan in overleg met de OR de volgende reiskostenregeling worden overeengekomen:
Vanaf 5 km tot maximaal 25 km enkele reis, een vergoeding van 19 ct per km.
3. Indien de reiskostenregeling conform lid 2 de hoofdregeling is, blijft het voor de werknemer ook mogelijk in plaats van de kilometerregeling gebruik te maken van de vergoedingsregeling op basis van openbaar vervoer tegen inlevering van de originele plaatsbewijzen.
4. Indien reeds een regeling met de OR is overeengekomen die de regeling conform lid 1 of 2 te boven gaat, zal deze worden voortgezet.

ARTIKEL 36 KINDEROPVANG – vervallen per 1 april 2007

**ARTIKEL 37 STICHTING FONDS SCHOLING EN VORMING – vervallen per 1
januari 2006.**

HOOFDSTUK 7 AANBEVELINGEN

ARTIKEL 38 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSBELEID

CAO partijen bevelen werkgevers en ondernemingsraden afspraken te maken met betrekking tot het te voeren arbeidsongeschiktheidsbeleid in de onderneming. Als leidraad kan daartoe het tussen AWWN en FNV Bondgenoten overeengekomen protocol met betrekking tot de wet verbetering Poortwachter dienen. Dit protocol kan worden aangevraagd bij een der CAO partijen.

HOOFDSTUK 8 CAO A LA CARTE

ARTIKEL 39 ARBEIDSVOORWAARDEN OP INDIVIDUELE BASIS

In de onderneming worden tussen werkgever en ondernemingsraad afspraken gemaakt met betrekking tot een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden op individuele basis.

ARTIKEL 40 KEUZEMOGELIJKHEID

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat het brutoloon van de werknemer tijdelijk wordt verlaagd in ruil voor een andere door de werkgever aan de werknemer aangeboden beloning, mits dit mogelijk is op basis van een regeling die in overleg met de ondernemingsraad of bij afwezigheid daarvan in overleg met de vakverenigingen, tot stand is gekomen.

ARTIKEL 41 VAKBONDSCONTRIBUTIE

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 kent aan de werknemer een onkostenvergoeding toe van een gelijk bedrag waarmee het bruto loon wordt verlaagd, een en ander conform het bepaalde in het reglement, dat is opgenomen in bijlage 5

ARTIKEL 42 LEVENSLOOPREGELING

In de onderneming zal met betrekking tot de per 1 januari 2006 in werking tredende wetswijzigingen VUT/Prepensioen en Levensloop in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (niveau 3) een levensloopregeling tot stand worden gebracht waarin de mogelijkheden voor het sparen van verlof ten behoeve van een sabbatical en/of vervroegde uittreding worden opgenomen. Bronnen benoemd in CAO à la carte regelingen en verlofspaarregelingen kunnen worden aangewend voor het sparen in de Levensloopregeling

BIJLAGEN:

BIJLAGE 1: FUNCTIERASTER

Groep A: 30-49,5 pt. ORBA

Groep B: 50-69,5 pt. ORBA

Bestuiver
Med. Zaadverpakking

Groep C: 70-89,5 pt. ORBA

Gewasverzorger
Med. Zaadschoning
Laborant A
Telefonist/Receptionist

Groep D: 90-109,5 pt. ORBA

Spec. Gewasverzorging
Med. Zaadcoating
Ontvanger/Ingangscontroleur
Laborant B
Admin. Medewerker

Groep E: 110-129,5 pt. ORBA

Kwekersassistent
Asst. Logistiek Planner
Adm. Med. Verkoop Binnendienst
Analist A/onderzoeksassistent
Med. Kwaliteit en arbo
Afdelingssecretaresse

Groep F: 130-149,5 pt. ORBA

Selecteur/Assistent Veredelaar
Groepsleider Schoning
Groepsleider Verpakken
Groepsleider Kassen
Voorraadbeheerder
Analist B/Asst.Onderzoeker A
Comm. Med. Verkoop Binnendienst
Boekhouder
Onderhoudsmonteur
Medewerker PR & Communicatie

Groep G: **150-169,5 pt. ORBA**
Hoofd Kas-/Veldploeg
Logistiek Planner
Declarant/Expediënt
Programmeur
Helpdeskmedewerker
Salarisadministrateur
HRM Assistent
Directiesecretaresse
Analist C/Assistent onderzoeker B

Groep H: **170-194,5 pt. ORBA**
Veredelaar
Productiespecialist
Onderzoeker
Verkoper/Adviseur
Hoofd Verkoop Binnendienst
Netwerkbeheerder
Applicatiebeheerder
Assistent Controller
Hoofd interne dienst

BIJLAGE 2: SALARISSCHALEN

De salarisschalen in Euro's per 1 april 2011

Leeftijd	Aanloop		% groep A-D	Groep A	Groep B	Groep C	verhoging: Groep D	0,50% Leeftijd
	schaal							
17 jaar	90,0%	min. loon:	95%	€ 1.582,20	€ 1.663,10	€ 1.748,00	€ 1.845,80	17 jaar
18 jaar	100,0%	min. loon:	100%	€ 1.665,50	€ 1.750,60	€ 1.840,00	€ 1.942,90	18 jaar

Functiejr.	Aanloop		Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
	schaal									
0 functiejr.	100,0%	min. loon:	€ 1.665,50	€ 1.750,60	€ 1.840,00	€ 1.942,90	€ 2.062,50	€ 2.218,00	€ 2.422,10	€ 2.659,30
1 functiejr.	105,0%	min. loon:	€ 1.699,00	€ 1.787,20	€ 1.880,40	€ 1.987,60	€ 2.111,80	€ 2.273,00	€ 2.481,80	€ 2.732,00
2 functiejr.	110,0%	min. loon:	€ 1.732,90	€ 1.824,70	€ 1.921,90	€ 2.033,30	€ 2.162,60	€ 2.328,90	€ 2.543,30	€ 2.806,30
3 functiejr.			€ 1.767,30	€ 1.863,20	€ 1.964,00	€ 2.079,90	€ 2.214,30	€ 2.386,70	€ 2.606,10	€ 2.882,70
4 functiejr.			€ 1.802,90	€ 1.902,40	€ 2.007,10	€ 2.127,90	€ 2.267,60	€ 2.445,50	€ 2.670,40	€ 2.961,40
5 functiejr.			€ 1.839,00	€ 1.942,20	€ 2.051,40	€ 2.176,80	€ 2.322,00	€ 2.505,80	€ 2.736,30	€ 3.042,00
6 functiejr.			€ 1.875,70	€ 1.983,10	€ 2.096,40	€ 2.226,80	€ 2.377,80	€ 2.567,70	€ 2.804,20	€ 3.124,80
7 functiejr.			€ 1.913,20	€ 2.024,60	€ 2.142,60	€ 2.277,90	€ 2.434,80	€ 2.631,20	€ 2.873,20	€ 3.210,00
8 functiejr.				€ 2.067,10	€ 2.189,80	€ 2.330,40	€ 2.493,20	€ 2.696,10	€ 2.944,10	€ 3.297,40
9 functiejr.					€ 2.237,80	€ 2.384,20	€ 2.553,10	€ 2.762,70	€ 3.016,90	€ 3.387,40
10 functiejr.							€ 2.614,30	€ 2.830,90	€ 3.091,40	€ 3.479,40
11 functiejr.									€ 3.167,80	€ 3.574,40
12 functiejr.										€ 3.671,70

Open salarisschalen in Euro's per 1 april 2011

Leeftijd	Aanloop		% groep A-D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D
	schaal						
17 jaar	90,0%	min. loon:	95%	€ 1.582,20	€ 1.663,10	€ 1.748,00	€ 1.845,80
18 jaar	100,0%	min. loon:	100%	€ 1.665,50	€ 1.750,60	€ 1.840,00	€ 1.942,90
	Minimum	Maximum					
Groep							
A	€ 1.665,50	€ 1.913,20					
B	€ 1.750,60	€ 2.067,10					
C	€ 1.840,00	€ 2.237,80					
D	€ 1.942,90	€ 2.384,20					
E	€ 2.062,50	€ 2.614,30					
F	€ 2.218,00	€ 2.830,90					
G	€ 2.422,10	€ 3.167,80					
H	€ 2.659,30	€ 3.671,70					

De salarisschalen in Euro's per 1 oktober 2011

verhoging:

0,75%

Leeftijd	Aanloop schaal	% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Leeftijd
17 jaar	90,0%	min. loon:	95% € 1.594,10	€ 1.675,50	€ 1.761,10	€ 1.859,60	17 jaar
18 jaar	100,0%	min. loon:	100% € 1.678,00	€ 1.763,70	€ 1.853,80	€ 1.957,50	18 jaar

Functiejr.	Aanloop schaal	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	
0 functiejr.	100,0%	min. loon:	€ 1.678,00	€ 1.763,70	€ 1.853,80	€ 1.957,50	€ 2.078,00	€ 2.234,60	€ 2.440,30	€ 2.679,20
1 functiejr.	105,0%	min. loon:	€ 1.711,70	€ 1.800,60	€ 1.894,50	€ 2.002,50	€ 2.127,60	€ 2.290,00	€ 2.500,40	€ 2.752,50
2 functiejr.	110,0%	min. loon:	€ 1.745,90	€ 1.838,40	€ 1.936,30	€ 2.048,50	€ 2.178,80	€ 2.346,40	€ 2.562,40	€ 2.827,30
3 functiejr.			€ 1.780,60	€ 1.877,20	€ 1.978,70	€ 2.095,50	€ 2.230,90	€ 2.404,60	€ 2.625,60	€ 2.904,30
4 functiejr.			€ 1.816,40	€ 1.916,70	€ 2.022,20	€ 2.143,90	€ 2.284,60	€ 2.463,80	€ 2.690,40	€ 2.983,60
5 functiejr.			€ 1.852,80	€ 1.956,80	€ 2.066,80	€ 2.193,10	€ 2.339,40	€ 2.524,60	€ 2.756,80	€ 3.064,80
6 functiejr.			€ 1.889,80	€ 1.998,00	€ 2.112,10	€ 2.243,50	€ 2.395,60	€ 2.587,00	€ 2.825,20	€ 3.148,20
7 functiejr.			€ 1.927,50	€ 2.039,80	€ 2.158,70	€ 2.295,00	€ 2.453,10	€ 2.650,90	€ 2.894,70	€ 3.234,10
8 functiejr.				€ 2.082,60	€ 2.206,20	€ 2.347,90	€ 2.511,90	€ 2.716,30	€ 2.966,20	€ 3.322,10
9 functiejr.					€ 2.254,60	€ 2.402,10	€ 2.572,20	€ 2.783,40	€ 3.039,50	€ 3.412,80
10 functiejr.						€ 2.633,90	€ 2.852,10	€ 3.114,60	€ 3.505,50	
11 functiejr.								€ 3.191,60	€ 3.601,20	
12 functiejr.									€ 3.699,20	

De salarisschalen in Euro's per 1 januari 2012

verhoging:

1,00%

Leeftijd	Aanloop schaal	% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Leeftijd
17 jaar	90,0%	min. loon:	95% € 1.610,10	€ 1.692,20	€ 1.778,70	€ 1.878,20	17 jaar
18 jaar	100,0%	min. loon:	100% € 1.694,80	€ 1.781,30	€ 1.872,30	€ 1.977,10	18 jaar

Functiejr.	Aanloop schaal	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	
0 functiejr.	100,0%	min. loon:	€ 1.694,80	€ 1.781,30	€ 1.872,30	€ 1.977,10	€ 2.098,80	€ 2.256,90	€ 2.464,70	€ 2.706,00
1 functiejr.	105,0%	min. loon:	€ 1.728,80	€ 1.818,60	€ 1.913,40	€ 2.022,50	€ 2.148,90	€ 2.312,90	€ 2.525,40	€ 2.780,00
2 functiejr.	110,0%	min. loon:	€ 1.763,40	€ 1.856,80	€ 1.955,70	€ 2.069,00	€ 2.200,60	€ 2.369,90	€ 2.588,00	€ 2.855,60
3 functiejr.			€ 1.798,40	€ 1.896,00	€ 1.998,50	€ 2.116,50	€ 2.253,20	€ 2.428,60	€ 2.651,90	€ 2.933,30
4 functiejr.			€ 1.834,60	€ 1.935,90	€ 2.042,40	€ 2.165,30	€ 2.307,40	€ 2.488,40	€ 2.717,30	€ 3.013,40
5 functiejr.			€ 1.871,30	€ 1.976,40	€ 2.087,50	€ 2.215,00	€ 2.362,80	€ 2.549,80	€ 2.784,40	€ 3.095,40
6 functiejr.			€ 1.908,70	€ 2.018,00	€ 2.133,20	€ 2.265,90	€ 2.419,60	€ 2.612,90	€ 2.853,50	€ 3.179,70
7 functiejr.			€ 1.946,80	€ 2.060,20	€ 2.180,30	€ 2.318,00	€ 2.477,60	€ 2.677,40	€ 2.923,60	€ 3.266,40
8 functiejr.				€ 2.103,40	€ 2.228,30	€ 2.371,40	€ 2.537,00	€ 2.743,50	€ 2.995,90	€ 3.355,30
9 functiejr.					€ 2.277,10	€ 2.426,10	€ 2.597,90	€ 2.811,20	€ 3.069,90	€ 3.446,90
10 functiejr.						€ 2.660,20	€ 2.880,60	€ 3.145,70	€ 3.540,60	
11 functiejr.								€ 3.223,50	€ 3.637,20	
12 functiejr.									€ 3.736,20	

De salarisschalen in Euro's per 1 juli 2012

verhoging:

0,75%

Leeftijd	Aanloop schaal		% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D		Leeftijd		
17 jaar	90,0%	min. loon:	95%	€ 1.622,10	€ 1.705,00	€ 1.792,00	€ 1.892,30		17 jaar		
18 jaar	100,0%	min. loon:	100%	€ 1.707,50	€ 1.794,70	€ 1.886,30	€ 1.991,90		18 jaar		
Functiejr.	Aanloop schaal			Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
0 functiejr.	100,0%	min. loon:		€ 1.707,50	€ 1.794,70	€ 1.886,30	€ 1.991,90	€ 2.114,50	€ 2.273,80	€ 2.483,20	€ 2.726,30
1 functiejr.	105,0%	min. loon:		€ 1.741,80	€ 1.832,20	€ 1.927,80	€ 2.037,70	€ 2.165,00	€ 2.330,20	€ 2.544,30	€ 2.800,90
2 functiejr.	110,0%	min. loon:		€ 1.776,60	€ 1.870,70	€ 1.970,40	€ 2.084,50	€ 2.217,10	€ 2.387,70	€ 2.607,40	€ 2.877,00
3 functiejr.				€ 1.811,90	€ 1.910,20	€ 2.013,50	€ 2.132,40	€ 2.270,10	€ 2.446,80	€ 2.671,80	€ 2.955,30
4 functiejr.				€ 1.848,40	€ 1.950,40	€ 2.057,70	€ 2.181,50	€ 2.324,70	€ 2.507,10	€ 2.737,70	€ 3.036,00
5 functiejr.				€ 1.885,30	€ 1.991,20	€ 2.103,20	€ 2.231,60	€ 2.380,50	€ 2.568,90	€ 2.805,30	€ 3.118,60
6 functiejr.				€ 1.923,00	€ 2.033,10	€ 2.149,20	€ 2.282,90	€ 2.437,70	€ 2.632,50	€ 2.874,90	€ 3.203,50
7 functiejr.				€ 1.961,40	€ 2.075,70	€ 2.196,70	€ 2.335,40	€ 2.496,20	€ 2.697,50	€ 2.945,50	€ 3.290,90
8 functiejr.					€ 2.119,20	€ 2.245,00	€ 2.389,20	€ 2.556,00	€ 2.764,10	€ 3.018,40	€ 3.380,50
9 functiejr.						€ 2.294,20	€ 2.444,30	€ 2.617,40	€ 2.832,30	€ 3.092,90	€ 3.472,80
10 functiejr.								€ 2.680,20	€ 2.902,20	€ 3.169,30	€ 3.567,20
11 functiejr.										€ 3.247,70	€ 3.664,50
12 functiejr.											€ 3.764,20

Open salarisschalen in Euro's per 1 juli 2012

Leeftijd	Aanloop schaal		% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D
17 jaar	90,0%	min. loon:	95%	€ 1.622,10	€ 1.705,00	€ 1.792,00	€ 1.892,30
18 jaar	100,0%	min. loon:	100%	€ 1.707,50	€ 1.794,70	€ 1.886,30	€ 1.991,90
		Minimum	Maximum				
Groep							
A		€ 1.707,50	€ 1.961,40				
B		€ 1.794,70	€ 2.119,20				
C		€ 1.886,30	€ 2.294,20				
D		€ 1.991,90	€ 2.444,30				
E		€ 2.114,50	€ 2.680,20				
F		€ 2.273,80	€ 2.902,20				
G		€ 2.483,20	€ 3.247,70				
H		€ 2.726,30	€ 3.764,20				

De salarisschalen in Euro's per 1 januari 2013

verhoging: 1,00%

Leeftijd	Aanloop schaal	% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Leeftijd			
17 jaar	90,0%	min. loon:	95% € 1.638,40	€ 1.722,00	€ 1.809,90	€ 1.911,20	17 jaar			
18 jaar	100,0%	min. loon:	100% € 1.724,60	€ 1.812,60	€ 1.905,20	€ 2.011,80	18 jaar			
Functiejr.	Aanloop schaal		Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
0 functiejr.	100,0%	min. loon:	€ 1.724,60	€ 1.812,60	€ 1.905,20	€ 2.011,80	€ 2.135,60	€ 2.296,50	€ 2.508,00	€ 2.753,60
1 functiejr.	105,0%	min. loon:	€ 1.759,20	€ 1.850,50	€ 1.947,10	€ 2.058,10	€ 2.186,70	€ 2.353,50	€ 2.569,70	€ 2.828,90
2 functiejr.	110,0%	min. loon:	€ 1.794,40	€ 1.889,40	€ 1.990,10	€ 2.105,30	€ 2.239,30	€ 2.411,60	€ 2.633,50	€ 2.905,80
3 functiejr.			€ 1.830,00	€ 1.929,30	€ 2.033,60	€ 2.153,70	€ 2.292,80	€ 2.471,30	€ 2.698,50	€ 2.984,90
4 functiejr.			€ 1.866,90	€ 1.969,90	€ 2.078,30	€ 2.203,30	€ 2.347,90	€ 2.532,20	€ 2.765,10	€ 3.066,40
5 functiejr.			€ 1.904,20	€ 2.011,10	€ 2.124,20	€ 2.253,90	€ 2.404,30	€ 2.594,60	€ 2.833,40	€ 3.149,80
6 functiejr.			€ 1.942,20	€ 2.053,40	€ 2.170,70	€ 2.305,70	€ 2.462,10	€ 2.658,80	€ 2.903,60	€ 3.235,50
7 functiejr.			€ 1.981,00	€ 2.096,50	€ 2.218,70	€ 2.358,80	€ 2.521,20	€ 2.724,50	€ 2.975,00	€ 3.323,80
8 functiejr.				€ 2.140,40	€ 2.267,50	€ 2.413,10	€ 2.581,60	€ 2.791,70	€ 3.048,60	€ 3.414,30
9 functiejr.					€ 2.317,10	€ 2.468,70	€ 2.643,60	€ 2.860,60	€ 3.123,80	€ 3.507,50
10 functiejr.							€ 2.707,00	€ 2.931,20	€ 3.201,00	€ 3.602,90
11 functiejr.									€ 3.280,20	€ 3.701,10
12 functiejr.										€ 3.801,80

De salarisschalen in Euro's per 1 september 2013

verhoging: 1,25%

Leeftijd	Aanloop schaal		% groep A- D	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D		Leeftijd		
17 jaar	90,0%	min. loon:	95%	€ 1.658,90	€ 1.743,50	€ 1.832,60	€ 1.935,10		17 jaar		
18 jaar	100,0%	min. loon:	100%	€ 1.746,20	€ 1.835,30	€ 1.929,00	€ 2.036,90		18 jaar		
Functiejr.	Aanloop schaal			Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
0 functiejr.	100,0%	min. loon:		€ 1.746,20	€ 1.835,30	€ 1.929,00	€ 2.036,90	€ 2.162,30	€ 2.325,20	€ 2.539,40	€ 2.788,00
1 functiejr.	105,0%	min. loon:		€ 1.781,20	€ 1.873,60	€ 1.971,40	€ 2.083,80	€ 2.214,00	€ 2.382,90	€ 2.601,80	€ 2.864,30
2 functiejr.	110,0%	min. loon:		€ 1.816,80	€ 1.913,00	€ 2.015,00	€ 2.131,60	€ 2.267,30	€ 2.441,70	€ 2.666,40	€ 2.942,10
3 functiejr.				€ 1.852,90	€ 1.953,40	€ 2.059,00	€ 2.180,60	€ 2.321,50	€ 2.502,20	€ 2.732,20	€ 3.022,20
4 functiejr.				€ 1.890,20	€ 1.994,50	€ 2.104,30	€ 2.230,80	€ 2.377,20	€ 2.563,90	€ 2.799,70	€ 3.104,70
5 functiejr.				€ 1.928,00	€ 2.036,20	€ 2.150,80	€ 2.282,10	€ 2.434,40	€ 2.627,00	€ 2.868,80	€ 3.189,20
6 functiejr.				€ 1.966,50	€ 2.079,10	€ 2.197,80	€ 2.334,50	€ 2.492,90	€ 2.692,00	€ 2.939,90	€ 3.275,90
7 functiejr.				€ 2.005,80	€ 2.122,70	€ 2.246,40	€ 2.388,30	€ 2.552,70	€ 2.758,60	€ 3.012,20	€ 3.365,30
8 functiejr.					€ 2.167,20	€ 2.295,80	€ 2.443,30	€ 2.613,90	€ 2.826,60	€ 3.086,70	€ 3.457,00
9 functiejr.						€ 2.346,10	€ 2.499,60	€ 2.676,60	€ 2.896,40	€ 3.162,80	€ 3.551,30
10 functiejr.								€ 2.740,80	€ 2.967,80	€ 3.241,00	€ 3.647,90
11 functiejr.										€ 3.321,20	€ 3.747,40
12 functiejr.											€ 3.849,30

BIJLAGE 3: VUT/PREPENSIOEN – vervallen per 1 januari 2006.

BIJLAGE 4: Reglement voor de Vaste Commissie
bedoeld in artikel 5 van de CAO voor de Tuinzaadbedrijven

Artikel 1

DEFINITIES

De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd: commissie.

Artikel 2

SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

1. De commissie bestaat uit zes leden, alsmede zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden, alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en drie leden, alsmede hun plaatsvervangers, door de gezamenlijke vakorganisaties.
2. Een lid van de commissie, dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, dient zich bij de behandeling hiervan door zijn plaatsvervanger te laten vervangen.

Artikel 3

VOORZITTERSCHAP

De leden van de commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

Het voorzitterschap wisselt om het jaar, zodat het ene jaar één der werkgeversleden voorzitter is en het volgende jaar één der werknemersleden.

Artikel 4

DUUR VAN HET LIDMAATSCHAP

1. De leden der commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen één maand voorzien door de organisatie, welke het aftredend lid had benoemd.

Artikel 5

BEËINDIGING VAN HET LIDMAATSCHAP

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 6

SECRETARIAAT

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:
Postbus 462, 2800 AL GOUDA

Artikel 7

BERAADSLAGINGEN EN STEMMINGEN

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien ten minste vier leden respectievelijk plaatsvervangende leden der commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De commissie neemt haar besluit bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar beslissingen schriftelijk en met reden omkleed. De leden handelen daarbij als goede mannen naar billijkheid.
4. Bij staking van stemmen en indien ook bij nadere beraadslaging niet alsnog een beslissing kan worden genomen, onthoudt de commissie zich van een advies.

Artikel 8

BEHANDELING VAN GESCHILLEN

1. De geschillen worden door één der partijen of beide partijen bij het secretariaat der commissie schriftelijk aangehangig gemaakt.
2. a De commissie kan inzake een geschil betreffende de functie-indeling in het kader van de beroepsprocedure functie-indeling de behandeling delegeren aan een ad hoc-commissie.
Deze commissie bestaat uit één of meer ter zake deskundigen door de Vaste Commissie te benoemen.
- b De commissie neemt het geschil in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een uitspraak.
3. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
De wederpartij is bevoegd binnen veertien dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorige lid bedoelde schrijven schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen bij het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens zes dagen van tevoren aan het secretariaat zijn bericht.
5. a. De commissie beslist bij wijze van bindend advies in een geschil tussen een werkgever die lid is van de contracterende werkgeversorganisatie bij deze CAO en een werknemer die lid is van een contracterende werknemersorganisatie.
- b. De commissie beslist bij wijze van bindend advies indien beide partijen in het geschil dit verzoeken.

Artikel 9

INWINNING INLICHTINGEN

1. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden.
Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van veertien dagen.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.
3. De commissie kan aan haar uitspraken geen langere terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar, voorafgaande aan de contractperiode, waarin het geschil aanhangig is gemaakt.

Artikel 10

KOSTEN

De commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van haar zelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of van welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel 11

WIJZIGING REGLEMENT

Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor de Tuinzaadbedrijven te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE 5: Procedure van bezwaar en beroep

De werknemer heeft het recht om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit. De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een drietal fases:

- de overlegfase
- de interne behandeling van het bezwaar
- de externe behandeling van het bezwaar

1. De overlegfase

Is de werknemer het niet eens met het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat het indelingsbesluit moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. Bezwaren in voormelde zin dienen door de functievervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de werkgever. De werkgever dient binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het bezwaar uitspraak te doen over het feit of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd, dan wel gewijzigd. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt daarmee in totaal maximaal 60 dagen.

Indien het voornoemde overleg niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, dan kan deze een beroep doen op de onder punt 2 en/of 3 omschreven beroepsmogelijkheden.

Als voorwaarde voor de behandeling van het beroep onder punt 2 en 3 geldt dat:

- a) de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft schriftelijk wordt vastgelegd met behulp van een ORBA[®]-vragenformulier en/of een ORBA[®]-functieomschrijving. Het ingevulde vragenformulier en/of de functieomschrijving dienen voor akkoord te worden ondertekend door zowel de functievervuller als de verantwoordelijk leidinggevende(n).
- b) de werkgever zijn indelingsbeslissing schriftelijk motiveert met behulp van het ORBA[®]-indelingsformulier
- c) de werknemer zijn bezwaar tegen de door de directie genomen indelingsbeslissing schriftelijk motiveert.

2. Interne behandeling van het bezwaar

Indien de onder punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt dan kan hij zich met zijn bezwaar tot een interne beroepscommissie wenden, indien deze althans in het bedrijf is aangewezen*. Verzoeken tot interne behandeling van het bezwaar dienen binnen een termijn van 15 dagen na afronding van de onder punt 1 omschreven overlegfase schriftelijk te worden aangemeld bij de interne beroepscommissie en te worden voorzien van de onder punt 1 genoemde stukken.

* *Voor met name de grotere bedrijven geldt dat het raadzaam kan zijn een interne beroepscommissie in te stellen voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen.. Dit kan ook een ad hoc commissie zijn. Zo 'n commissie is paritair samengesteld en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.*

De commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie en de procedure voor de interne overlegfase juist is gevolgd, hoort hiertoe partijen en doet binnen 15 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 15 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 15 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

3. Externe behandeling van het bezwaar

Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg geen voor de werknemer bevredigende oplossing wordt verkregen, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de Vaste Commissie die zal optreden als centrale beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet georganiseerde werknemers.

De volledige tekst van de beroepsprocedure staat in de CAO voor de Tuinzaadbedrijven, artikel 20.

BIJLAGE 6: Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam in de Tuinzaadsector

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de in de CAO genoemde bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponenten ingehouden bedrag, voor zover hierdoor het bruto loon niet daalt beneden het minimumloon ingevolge de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag en voorts zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde onkostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale- en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en diensgevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

**DECLARATIEFORMULIER
VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN
WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer) Sofinummer:
.....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een voor werknemers werkzaam bij (Naam werkgever);

c. verklaart dat de kosten voor het jaar.... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in..... (jaartal): euro;

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in(maand en jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;

e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk van het betreffende kalenderjaar);

f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen heeft voor het bruto loon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag, het vakantiegeld en tevens gevolgen kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen.;

g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE 7: Protocollen

1. Leeftijdscriminatie

In 2007 heeft een door CAO partijen benoemde paritaire commissie advies uitgebracht met betrekking tot mogelijke strijdigheid van artikel 10, 14 en 18 van de CAO met de wet leeftijdsdiscriminatie. De commissie heeft geconcludeerd dat geen van de voornoemde CAO bepalingen aanpassing behoeven wegens strijdigheid met de wet.

Met betrekking tot de leeftijdscriminatie van ouderen werkzaam in de Tuinzaadsector, heeft de commissie voor ouderen het volgende overwogen:

- als mensen ouder worden, gaat hun lichamelijke gezondheid onmiskenbaar achteruit: vanaf hun 45^e levensjaar. Zij kunnen minder goed horen en zien, hebben een slechtere conditie, zijn fysiek minder sterk en hun spierkracht neemt af;
- oudere mensen bewegen zich minder makkelijk, hun longcapaciteit neemt af en zij hebben een grotere herstelbehoefte;
- oudere mensen moeten langer rusten na een dag hard werken. Ouderen zijn gevoeliger voor slaapverstoringen door veranderingen in dag- en nachtritme. Dit is vooral relevant bij nachtwerk en ploegendienst: ouderen kunnen dat minder goed aan dan jongeren, omdat ouderen moeilijker slapen;
- met het ouder worden verslechteren ook het bewegingsapparaat en het cardiovasculaire systeem;
- werknemers in fysiek zware beroepen gaan, naarmate ze ouder worden, fysiek sneller achteruit dan anderen;
- ouderen verwerken informatie langzamer, het werkgeheugen gaat achteruit en complexe informatieverwerking is moeilijk voor ouderen.

Uit het TNO-rapport 'Jongere en oudere werknemers: hun werk, werktijden, ongevallen en verzuim' (2003) blijkt dat werktempo en emotionele belasting oplopen met het ouder worden en bij ouderen op een constant hoog niveau blijven.

Gezondheidsklachten, met name RSI (vaak bij kantoorfuncties), chronische ziekten en een arbeidshandicap nemen toe met het ouder worden.

- Ondanks mogelijke individuele positieve of negatieve afwijkingen van hetgeen hierboven in algemene termen is opgesomd, acht de commissie het dan ook houdbaar om de bestaande regeling inzake het toekennen van leeftijdscriminatieverlofdagen te handhaven.

2. Gezond werken

- Aan de werkgroep Arbo-catalogus zal worden gevraagd aan CAO-partijen advies uit te brengen met betrekking tot aanscherping cq uitbreiding van voorschriften op het gebied van gewasbeschermingsmiddelen zoals in de voorstellenbrief van FNV Bondgenoten is voorgesteld. Daarbij zal specifiek aandacht geschonken worden aan de PAGO en de frequentie van de huidige gezondheidsonderzoeken in de Tuinzaadsector.
- De bonden zullen worden uitgenodigd bij de voorlichtingsessies van Plantum met betrekking tot de Arbo-catalogus en het voorlichtingsproject met betrekking tot gewasbeschermingsmiddelen aan tuinders door salesmanagers uit de Tuinzaadsector.

- Plantum zal nagaan in hoeverre een tevredenheidsonderzoek in de sector kan worden ingezet ter bevordering van opsporing van werkgerelateerde problemen.

3. **Werkgelegenheid/employability**

- Aan werknemers zal een EVC traject worden aangeboden om zich voor VMBO 2 niveau te kwalificeren.
- Werkgevers vanaf 150 werknemers zullen zich gedurende de looptijd van de CAO inspannen 2 WAJONGeren en/of WIJ-JONGEREN een stageplaats aan te bieden. Werkgevers tot 150 werknemers zullen zich gedurende de looptijd van de CAO inspannen 1 WAJONGere en/of WIJ-JONGERE een stageplaats aanbieden. Met WIJ-JONGEREN zal een stagecontract van 3 maanden worden aangegaan en met WAJONGeren zal een stageovereenkomst van 6 maanden worden aangegaan. De stagevergoeding bedraagt 250 euro bruto per maand. Verder zal een reiskostenvergoeding conform artikel 35 van deze CAO worden verstrekt. De werkgever zal na afloop van de stage zorgvuldig kijken of een dienstverband kan worden aangeboden.
- Mogelijkheden voor werknemers om een onafhankelijke, individuele loopbaanscan te laten uitvoeren, kunnen op bedrijfsniveau aan de orde worden gesteld op het in artikel 2 lid 1 genoemde overlegniveau 2.

4 **Ontwikkelprotocol**

De vakorganisaties zullen door de bedrijven van de sociale commissie van Plantum NL uit de Tuinzaadsector worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst met betrekking tot het beleid van het bedrijf op de volgende onderwerpen:

- Visieontwikkeling duurzame inzetbaarheid;
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- Scholing /EVC/Loopbaanbeleid;
- Functiebelasting (o.a. reizen);
- De toepassing van het beloningsbeleid van functiegroep H in relatie tot overwerk.

Het primaat van deze onderwerpen ligt, met uitzondering van het laatste punt bij de OR.

5. **Winstdelingsregeling**

Op bedrijfsniveau kan overleg plaatsvinden tussen werkgever en vakbonden over een winstdelingsregeling.

6. Pensioen

Vakbonden zullen alert zijn op mogelijke afspraken die in de Landbouwsector gemaakt worden m.b.t. pensioenen en vanuit kostenoptiek doorwerken in de Tuinzaadsector.

7. Nieuwe vakantiewetgeving

Gedurende de looptijd zal nader overleg plaatsvinden over de implementatie van de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012.

8. Internationale solidariteit

Plantum NL zal gedurende de looptijd van deze CAO de vakorganisaties uitnodigen en een presentatie verzorgen over het door haar gevoerde beleid inzake kinderarbeid. De vakorganisaties zullen een presentatie verzorgen met betrekking tot hun activiteiten in het kader van internationale vakbondsactiviteiten.

BIJLAGE 8: STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN

Normen	Oude ATW
Maximumarbeids tijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Arbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).</p>
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de “normale” wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 uur per dienst; • 54 uur per week; • 45 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>

Normen	Oude ATW
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneen</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)</p>
Tijdstip pauze in dienst	<p><i>Standaardnorm:</i> In de periode 2 uur na aanvang en 2 uur voor einde van de dienst.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen voorschrift.</p>
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> 11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p><i>Standaard- en overlegnorm:</i> Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	<p><i>Standaardnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken.</p> <p><i>Overlegnorm:</i> In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).</p>
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	<p><i>Standaardnorm:</i> 14 uur</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)</p>
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> 48 uur

Normen	Oude ATW
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	<p><i>Standaardnorm:</i> 8 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Maximumarbeidstijd per week	<p><i>Standaardnorm:</i> 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	<p><i>Standaardnorm:</i> Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)</p>
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de “normale” wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 uur per dienst; • 54 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken. <p><i>Overlegnorm:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> Per 13 weken maximaal 10 nachtdiensten per 4 weken én 25 nachtdiensten per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p> <p><i>Overlegnorm:</i> Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).</p>
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	<p><i>Standaardnorm:</i> 5 (6 nachtdiensten als alle nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen)</p> <p><i>Overlegnorm:</i> 7</p>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	Geen norm

¹ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

Normen	Oude ATW
Consignatie²	
Periode zonder consignatie	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	<i>Standaard- en overlegnorm:</i> Niet toegestaan

² Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.