Plantum

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE TUINZAADBEDRIJVEN

LOOPTIJD: 1 JANUARI 2024 TOT EN MET 31 DECEMBER 2025

CNV De Unie FNV Agrarisch Groen

www.plantum.nl

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 6
ARTIKEL 1. DEFINITIES 6
ARTIKEL 2. OVERLEGNIVEAUS 7
ARTIKEL 3. AFWIJKENDE AFSPRAKEN 8
ARTIKEL 4. NIEUWE AFSPRAKEN 8
ARTIKEL 5. GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO 8
ARTIKEL 6. FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN 9
ARTIKEL 7. FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE OR 11
ARTIKEL 8. UITZENDARBEID 13
ARTIKEL 9. LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN 13
ARTIKEL 10. LOOPTIJD 13

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG 14
ARTIKEL 11. INDIENSTTREDING 14
ARTIKEL 12. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD 14
ARTIKEL 13. ONTSLAG 15

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN 16
ARTIKEL 14. ARBEIDSDUUR 16
ARTIKEL 15. WERKTIJDEN 16
ARTIKEL 16. ARBEID OP ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN 17
ARTIKEL 17. VAKANTIE 17
ARTIKEL 18. BIJZONDER VERLOF 18
ARTIKEL 19. OVERGANGSRECHT EN NAWERKING CAO 19

HOOFDSTUK 4 BELONING 20
ARTIKEL 20. FUNCTIEGROEPEN 20
ARTIKEL 21. SALARISSCHALEN 20
ARTIKEL 22. HERINDELING FUNCTIE 21
ARTIKEL 23. VASTSTELLING EN INGANGSDATUM VAN DE VERHOGING VAN HET SCHAALSALARIS 21
ARTIKEL 24. BEROEPSPROCEDURE BEOORDELING FUNCTIEVERVULLING 21
ARTIKEL 25. VERHOGING SALARISSCHALEN 22
ARTIKEL 26. PENSIOEN 22
ARTIKEL 27. DOORBETALING LONEN OVER FEEST/GEDENKDAGEN 22
ARTIKEL 28. TOESLAGEN 22
ARTIKEL 29. MEERWERKTOESLAG 23
ARTIKEL 30. OVERWERKTOESLAG 23
ARTIKEL 31. PLOEGENTOESLAG 24
ARTIKEL 32. VAKANTIEBIJSLAG 24
ARTIKEL 33. ZATERDAGTOESLAG 24
ARTIKEL 34. CONSIGNATIETOESLAG 25

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID 26

ARTIKEL 35. ARBEIDSONGESCHIKTHEID 26

HOOFDSTUK 6 OVERIGE VOORZIENINGEN 28
ARTIKEL 36. UITKERING BIJ OVERLIJDEN 28
ARTIKEL 37. REISKOSTENVERGOEDING EN THUISWERKVERGOEDING 28
ARTIKEL 38. JUBILEUMUITKERING 29

HOOFDSTUK 7 AANBEVELINGEN 29
ARTIKEL 39. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSBELEID 29

HOOFDSTUK 8 CAO A LA CARTE 29
ARTIKEL 40. ARBEIDSVOORWAARDEN OP INDIVIDUELE BASIS 29
ARTIKEL 41. KEUZEMOGELIJKHEID 29
ARTIKEL 42. VAKBONDSCONTRIBUTIE 29
ARTIKEL 43. KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN 29

HOOFDSTUK 9 DUURZAME INZETBAARHEID 30
ARTIKEL 44. BUDGET VOOR DUURZAME INZETBAARHEID 30
ARTIKEL 45. AFSPRAKEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID 30
ARTIKEL 46. VERLOFSPAREN 30
ARTIKEL 47. FISCALE RANDVOORWAARDE 31
ARTIKEL 48. SENIORENREGELING 31
ARTIKEL 49. PERIODIEK MEDISCH ONDERZOEK 31
ARTIKEL 50. WERKDRUK 31
ARTIKEL 51. LOOPBAANCOACH 31
ARTIKEL 52. VERTROUWENSPERSOON 31

BIJLAGEN 32

BIJLAGE I FUNCTIERASTER 33

BIJLAGE II SALARISSCHALEN 35

BIJLAGE III SALARISBEPALINGEN VOOR STUDENTEN, BBL-STUDENTEN EN SCHOLIEREN ALSMEDE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING 42

BIJLAGE IV REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE 43

BIJLAGE V PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP 46

BIJLAGE VI REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE VOOR WERKNEMERS WERKZAAM IN DE TUINZAADSECTOR 48

BIJLAGE VII PROTOCOLLEN 51
ARTIKEL 1. ONTWIKKELGESPREKKEN 51
ARTIKEL 2. ADVIES OVER DE PENSIOENREGELING 51
ARTIKEL 3. ARBOCATALOGUS/ ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 52
ARTIKEL 4. BELEID WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING 52
ARTIKEL 5. GEDRAGSCODE SOCIALE VEILIGHEID 52
ARTIKEL 6. ONTWIKKELPROTOCOL 53
ARTIKEL 7. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT 53
ARTIKEL 8. LIDMAATSCHAP UITZENDBUREAU'S 53
ARTIKEL 9. PERIODIEK OVERLEG 53
ARTIKEL 10. OMGAAN MET ROUW 53
ARTIKEL 11. AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MINDER DAN 35% 54

BIJLAGE VIII STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN 55

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

en

FNV, gevestigd te Utrecht,
De CNV Vakmensen.nl, 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:

Lid 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 en daarnaast de volgende ondernemingen: KWS Vegetables BV, KWS Benelux BV en KWS International Holdings BV.

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

Lid 3. werknemer: hij, die bij een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is.

Lid 4. werkingssfeer: de cao is niet van toepassing op de werknemer die als bestuurder van de onderneming bij het Handelsregister van de Kamer voor Koophandel staat ingeschreven. Voor de werknemer die als scholier/student (niet zijnde een BBL-student) staat ingeschreven en in het lopende schooljaar (1 augustus-31 juli) dagonderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte van het schooljaar heeft gedaan geldt uitsluitend Artikel 21 Lid 6 (loon), Artikel 17 Lid 1(vakantiedagen) en Artikel 32 (vakantiebijslag) van deze cao.

Lid 5. vakvereniging: een rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers die krachtens haar statuten bevoegd is een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Lid 6. vaste commissie: het orgaan als bedoeld in Artikel 5.

Lid 7. Ondernemingsraad (OR): de door werknemers op grond van de wet op de ondernemingsraden in de onderneming gekozen OR of personeelsvertegenwoordiging.

Lid 8. Loonbegrippen

a. schaalsalaris: het salaris voor de functiegroepen als geregeld in artikel 21 of het voor deze functiegroepen in de onderneming vastgestelde hogere salaris;
b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag toegekend in verband met functieherindeling;
c. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 31;
d. weekloon: drie keer maandsalaris gedeeld door 13;
e. uurloon: maandsalaris gedeeld door 164,67.

Lid 9. 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

Lid 1. Vier Niveaus

a. Niveau 1: Het overleg tussen Plantum en de vakverenigingen wordt aangeduid als het centrale overlegniveau.

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

b. Niveau 2: Directie van een onderneming enerzijds en vertegenwoordigers van de vakverenigingen anderzijds. Een afgevaardigde van de OR kan aan het overleg deelnemen;

c. Niveau 3: Directie van een onderneming en de OR. De OR wordt bij dit overleg desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen.

d. Niveau 4: Directie van de onderneming enerzijds en de individuele werknemer anderzijds.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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

Lid 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.

Lid 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

Lid 3. Het bepaalde in artikel 2 lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Lid 4. Centrale overlegpartijen nemen een op een lager overlegniveau tot stand gekomen afspraak als bedoeld in Lid 1 of Lid 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

Lid 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.

Lid 2. Het bepaalde in artikel 2 lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing

ARTIKEL 5. GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

Lid 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 IV Reglement voor de Vaste Commissie).

Lid 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

Lid 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.

Lid 2. De vakverenigingen zullen de werkgever voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 5. Iedere vakvereniging zal aan Plantum c.q. de directie van de onderneming schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het centrale overleg c.q. het bedrijf van werkgever zijn.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 9. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in dit artikel bedoelde activiteiten.

Lid 10. Verlof kaderleden

a. Het aantal verlofuren voor kaderleden bedraagt:
Bedrijfsomvang:

- > 100 werknemers: 50 uur per 100 werknemers;
- 50-100: werknemers: 35 uur;
- <50 werknemers: 25 uur.

b. Kaderleden van vakbonden kunnen verder aanspraak maken op 3 dagen onbetaald verlof ten behoeve van vakbondswerk. Over dit verlof wordt geen pensioen opgebouwd.

Lid 11. 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.

a. Publicatieborden

a. 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.

bAls in de onderneming gebruik wordt gemaakt van elektronische publicatieborden zijn voor de vakverenigingen een of meer van deze elektronische publicatieborden beschikbaar. Een door de werkgever aan te wijzen contactpersoon zal de door de vakvereniging opgestelde berichten op deze elektronische publicatieborden plaatsen met vermelding dat het een bericht van de vakorganisaties is.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 14. 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 januari 2024 is dit bedrag € 48,01.

ARTIKEL 7. FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE OR

Lid 1. De Voorzitter en secretaris van de OR kunnen aanspraak maken op 4 uur extra voorbereidingstijd ten behoeve van overlegvergaderingen boven de norm in artikel 18 WOR.

Lid 2. Cao-partijen adviseren bedrijven de SER richtbedragen voor scholing en vorming toe te passen.

Lid 3. De OR doet jaarlijks een schriftelijk voorstel aan de werkgever voor de benodigde middelen voor de werkzaamheden in het komende boekjaar betreffende de bevoegdheden die in deze cao aan de OR zijn toegekend. In dit voorstel zijn o.a. opgenomen:

- benodigde tijd voor het OR-werk van leden, secretaris en voorzitter
- benodigde tijd en budget voor kennisontwikkeling
- benodigde secretariële ondersteuning
- benodigde budget voor ondersteuning door deskundigen
- benodigde tijd voor achterbanraadpleging

Lid 4. De werkgever neemt vervolgens een besluit over het OR-voorstel. Afwijking door de werkgever van het OR-voorstel is alleen schriftelijk en gemotiveerd mogelijk. De werkgever zal zijn besluit binnen 3 weken bekend maken aan de OR.
Wanneer nodig kan de OR tussentijds een voorstel doen om de benodigde middelen uit te breiden.

Lid 5. Als de werkgever en OR geen overeenstemming bereiken over de benodigde middelen voor de werkzaamheden van de OR dan is het voor de werkgever niet mogelijk om afspraken te maken met de OR over onderwerpen die in de cao aan de OR gedelegeerd zijn. De werkgever zal dan over deze onderwerpen overleggen met de vakorganisaties (niveau 2, Artikel 2 lid 1).

Lid 6. De OR heeft na overleg met de werkgever te allen tijde het recht arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn gedelegeerd om met de OR overeen te komen, over te dragen aan de vakorganisaties. Het overleg over deze onderwerpen vindt dan plaats op niveau 2 (Artikel 2 lid 1 & lid 3).

Lid 7. Bij het ontbreken van een OR zullen arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn gedelegeerd om met de OR overeen te komen, worden overeengekomen met de vakorganisaties.

Lid 8. De OR heeft het recht zich gedurende de overlegvergadering waarin de gedelegeerde arbeidsvoorwaarden worden besproken, zich te laten adviseren en te vertegenwoordigen. De door de OR aangewezen adviseur(s) en/of vertegenwoordiger(s) mogen deze overlegvergadering bijwonen na het ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring. (Voor ondersteuning door bestuurders van een van de vakverenigingen zie Artikel 2 lid 1, niveau 3).

Lid 9. De werkgever stelt met de OR een schriftelijke overeenkomst vast waarin de procedure is bepaald over de wijze besluitvorming van de onderwerpen die in de cao naar de OR zijn gedelegeerd. De leden 1 tot en met 7 van dit artikel maken onderdeel uit van deze overeenkomst. Daarnaast worden in deze overeenkomst de bevoegdheden van de OR met betrekking tot de door de cao gedelegeerde onderwerpen vastgelegd, de frequentie van het overleg hierover en de duur van de gemaakte afspraken.

Lid 10. De werkgever zendt een door hem en de OR getekende versie van de overeenkomst aan de bedrijfscommissie van de SER, conform artikel 32 lid 2 van de WOR.

Lid 11. De bepalingen van de WOR blijven onverminderd van toepassing.

ARTIKEL 8. UITZENDARBEID

Lid 1. Uitzendkrachten zullen conform de toepasselijke uitzend-cao worden beloond. Zie voor meer informatie de website van de ABU en/of de NBBU

Lid 2. Werkgevers zullen alleen gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus.

Lid 3. Indien werkgever uitzendkrachten inleent zal hij regelmatig controleren of het uitzendbureau de inlenersbeloning toepast.

Lid 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 worden gevoerd.

ARTIKEL 9. LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN

De op basis van Artikel 3 of Artikel 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 10. LOOPTIJD

Deze cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 11. INDIENSTTREDING

Lid 1. De arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt schriftelijk vastgelegd. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst in strijd met deze cao zijn nietig.

Lid 2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

Lid 3. In arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.

Lid 4. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd geldt overeenkomstig artikel 7:668a lid 1 BW het volgende. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
c. In afwijking van sub a geldt conform art. 7:668a, lid 12 BW voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een periode van 48 maanden en in afwijking van sub b een aantal van ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 12. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD

Lid 1. Ketenbepaling bij een contractduur tot en met 9 maanden

a. In afwijking van Artikel 11 lid 4 van deze cao en art. 7:668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de functies genoemd in lid 1c een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

b. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoenovereenkomst zoals bedoeld in lid 1a.

c. De ketenbepaling als genoemd in lid a is van toepassing op bedrijfsfuncties gebaseerd op de navolgende (referentie) functies uit het functiehandboek:

- Bestuiver
- Gewasverzorger A
- Gewasverzorger B

Lid 2. De mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als weergegeven in Lid 1 kan uitsluitend gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan tussen een werkgever als bedoeld in deze cao en een werknemer als bedoeld in deze cao. Werkgevers die personeel inlenen van uitzendbureaus zullen erop toezien dat deze uitzondering niet wordt toegepast op uitzendkrachten.

Lid 3. Met toepassing van art. 7:668a lid 10 BW blijft art. 7:668a lid 1 BW voor de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de BBL werknemer buiten toepassing.

ARTIKEL 13. ONTSLAG

Lid 1. De beëindiging van de dienstbetrekking gebeurt in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor zover daarvan in deze cao niet rechtsgeldig is afgeweken.

Lid 2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 14. ARBEIDSDUUR

Lid 1. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers tot en met functiegroep H met een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur per week.

Lid 2. Met de OR kan conform Artikel 3 een afwijkende afspraak gemaakt worden voor bepaalde functies, afdelingen of de gehele onderneming.

Lid 3. De arbeidsduur van functies boven functiegroep H wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Lid 4. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeengekomen uren tot en met 1305 uur per jaar (gemiddeld 25 uur per week) kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarin niet wordt gewerkt. De niet gewerkte dagen/perioden worden verrekend met de uren op andere dagen of perioden. De loonbetaling is wekelijks of maandelijks en is berekend op basis van het aantal vast overeengekomen uren per jaar.

Lid 5. De regels van de 'Wet flexibel werken' zijn van toepassing en te raadplegen op de website van de overheid, www.overheid.nl.

ARTIKEL 15. WERKTIJDEN

Lid 1. Normaliter wordt op 5 dagen gewerkt in de periode van maandag tot en met zaterdag.

a. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst.
b. In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst.

Lid 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 30).
De OR heeft conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingrecht als de werkgever een arbeids- en rusttijdenregeling vaststelt voor (een deel van) de werknemers.

Lid 3. Met betrekking tot de werktijden geldt de standaardregeling zoals in Bijlage VIII is opgenomen. Met de OR kunnen afspraken gemaakt worden over de toepassing van de overlegregeling volgens Bijlage VIII. Indien geen OR is ingesteld zal de werkgever over de toepassing van de overlegregeling volgens Bijlage VIII met de vakorganisatie overleg voeren.

Lid 4. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk een week van tevoren mededeling van afwijkingen van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

ARTIKEL 16. ARBEID OP ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN

Lid 1. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen en nationale feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei) wordt niet gewerkt.

Lid 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 verlofdagen c.q. onbetaald verlof opgenomen dienen te worden.

Lid 3. De zondagen en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

ARTIKEL 17. VAKANTIE

Lid 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.

Lid 2. Vitaliteitsverlof

a. Naast de vakantierechten volgens lid 1 van dit artikel heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het onderstaande vitaliteitsverlof met behoud van salaris :

- Indien hij de leeftijd van 35 jaar nog niet heeft bereikt: 7,6 uur;
- indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt: 15,2 uur;
- indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt: 22,8 uur;
- indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt: 30,4 uur;
- indien hij de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt: 38 uur;
- indien hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt: 45,6 uur;
- indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt: 53,2 uur;
- indien hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt: 60,8 uur.

b. De werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling van Artikel 48 behoudt recht op 7,6 uur vitaliteitsverlof. De overige vitaliteitsverlofuren vervallen.

c. Met het vitaliteitsverlof wordt een bijdrage geleverd aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het vitaliteitsverlof kan worden ingezet ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid, korter werken en/of zorgverlof van de werknemer. Het vitaliteitsverlof maakt onderdeel uit van een breder personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid (zie hiervoor Hoofdstuk 9 van de Cao).

d. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft geen recht op vitaliteitsverlof.

e. Bedrijven, die de waarde van het cao- vitaliteitsverlof op een andere wijze willen inzetten, nodigen hiervoor de vakorganisaties uit om daarover afspraken te maken in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Lid 3. Indien de betrokken werknemer in de loop van het kalenderjaar een van bovengenoemde leeftijden bereikt, geldt het daarbij behorende vitaliteitsverlof voor dat kalenderjaar.

Lid 4. Te veel of te weinig genoten vakantierechten en vitaliteitsverlof worden bij het einde van de dienstbetrekking verrekend op basis van het salaris over deze verlofrechten.

Lid 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 en vitaliteitsverlof.

Lid 6. In de onderneming wordt een verlof- en vakantieregeling in overleg met de OR vastgesteld.

ARTIKEL 18. BIJZONDER VERLOF

Lid 1. De Wet Arbeid en Zorg (Stb. 2001, 567, inwerkingtreding op 1 december 2001) is van toepassing.

Lid 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 tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

a. 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. 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. Bij het huwelijk /geregistreerd partnerschap van de werknemer: drie dagen (inclusief de aangifte van het huwelijk/geregistreerd partnerschap);
d. 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;
e. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap van de (schoon)ouders: één dag, mits de feestelijkheid wordt bijgewoond;
f. Bij 25- of 40-jarig dienstverband of huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer: één dag;
g. Naast het doorbetaald kort verzuimverlof in verband met de bevalling van zijn echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer samenwoont (artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg), heeft de werknemer in de eerste vier weken na de geboorte recht op doorbetaald geboorteverlof (artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg) gedurende eenmaal de arbeidsduur per week.

Daarnaast bestaat recht op aanvullend geboorteverlof conform de Wet Arbeid en Zorg (Artikel 4 lid 2a Wat arbeid en Zorg);

h. Van het wettelijk adoptieverlof (artikel 3.2 Wet Arbeid en Zorg) betaalt de werkgever eenmaal de wekelijkse arbeidsduur door.

i. Voor het 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.

j. Conform de Wet Arbeid en Zorg, artikel 4 lid 1 & 2, heeft de werknemer recht op verlof voor spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg.

k. De werknemer die kortdurend zorgverlof opneemt op basis van artikel 5 lid 1 van de Wet Arbeid en Zorg behoudt recht op voor hem geldende loon, voorzover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag (SV-loon).

Lid 3. Waar in Lid 1 of in Lid 2 van dit artikel verlof wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoten, wordt hiermee gelijkgesteld verlof 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.

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

ARTIKEL 19. OVERGANGSRECHT EN NAWERKING CAO

Oude cao-afspraken vervallen, zodra een nieuwe cao tot stand is gekomen. Individuele afspraken of toepasselijke bedrijfsregelingen worden hierdoor niet beïnvloed.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 20. FUNCTIEGROEPEN

Lid 1. De referentiefuncties van de Tuinzaadsector tot en met functiegroep H zijn op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen tot en met functiegroep H zijn vermeld in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Lid 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.

Lid 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 V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Lid 4. In de onderneming kan op overlegniveau 2, Artikel 2 een ander systeem van functiewaardering overeengekomen worden.

ARTIKEL 21. SALARISSCHALEN

Lid 1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Lid 2. Van het minimum van de salarisschaal zijn voor de salarisgroepen B-D leeftijdsschalen afgeleid voor de werknemer van 17 jaar (18 jaar is de vakvolwassenleeftijd).

Lid 3. Voor de werknemer, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen en voor de werknemer die op grond van een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst maximaal 6 maanden seizoensgebonden routinematige werkzaamheden verricht is de aanloopschaal op basis van het wettelijk minimumloon (WML) van toepassing.

Lid 4. Indien in de onderneming geen beoordelingssystematiek geldt, dient de vaste periodiekenschaal zoals opgenomen in Bijlage II te worden toegepast.

Lid 5. Indien in de onderneming een beoordelingssystematiek geldt volgens artikel 23 lid 2 welke wordt gebruikt om de hoogte van het schaalsalaris vast te stellen, bestaat de mogelijkheid om de open salarisschalensystematiek zoals opgenomen in Bijlage II toe te passen. Deze bestaat uit een minimum- en een maximum salaris per salarisschaal.

Lid 6. Voor studenten, BBL-studenten en scholieren en werknemers met een arbeidsbeperking gelden in afwijking van Lid 1 de salarisbepalingen opgenomen in Bijlage III. De BBL-student wordt op de schooldag doorbetaald.

ARTIKEL 22. HERINDELING FUNCTIE

Indien als gevolg van herindeling van de functie de werknemer in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zal hij zoveel mogelijk op het gelijke of naast hogere bedrag in de lagere salarisschaal worden ingedeeld. Indien het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal wordt overschreden wordt het meerdere als een nominale persoonlijke toeslag toegekend die niet wordt geïndexeerd. Bij verhoging van het salaris anders dan door de algemene cao-verhogingen wordt de persoonlijke toeslag met eenzelfde bedrag als deze verhoging afgebouwd.

ARTIKEL 23. VASTSTELLING EN INGANGSDATUM VAN DE VERHOGING VAN HET SCHAALSALARIS

Lid 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.

Lid 2. Werkgever en OR kunnen een beoordelingssysteem overeenkomen. Indien de beoordeling tevens wordt gebruikt voor de vaststelling van het schaalsalaris, dient tussen werkgever en OR tevens een verhogingsregeling te worden vastgesteld.
In deze verhogingsregeling is bij “normaal/goed” functioneren de minimale jaarlijkse verhoging 2% totdat het maximum voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt. Artikel 25 is daarnaast van toepassing.
Indien er geen beoordeling over het functioneren van de werknemer heeft plaatsgevonden over de afgesproken jaarlijkse beoordelingsperiode, dan heeft deze werknemer recht op een verhoging van 2% van zijn salaris tot het maximum van zijn salarisschaal. Dit geldt niet als geen beoordeling heeft plaatsgehad vanwege arbeidsongeschiktheid.

Lid 3. Indien er geen verhogingsregeling tussen werkgever en OR is overeengekomen, dient de vaste periodiekenschaal zoals opgenomen in Bijlage II te worden toegepast.

ARTIKEL 24. BEROEPSPROCEDURE BEOORDELING FUNCTIEVERVULLING

Lid 1. Indien een werknemer het niet eens is met de beoordeling van de functievervulling, kan hij bezwaar aantekenen en dit bezwaar schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar maken aan de werkgever of diens vertegenwoordiger.

Lid 2. De werkgever of diens vertegenwoordiger bespreekt dit bezwaar met de betrokkene.

Lid 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 OR uit het personeel en bij afwezigheid van een OR uit en door het personeel. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgever. De commissie benoemt uit haar midden de voorzitter.

Lid 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 25. VERHOGING SALARISSCHALEN

Lid 1. De salarisschalen en de feitelijke salarissen van groep B t/m H worden als volgt verhoogd:
Per 1 januari 2024 met 5%,
Per 1 juli 2024 met 0,5%,
Per 1 januari 2025 met 3%.

Bij een bedrijf waar vooruitlopend op een nieuwe cao algemene loonsverhogingen zijn toegekend mogen deze verrekend worden met de hierboven vermelde verhogingen.

ARTIKEL 26. PENSIOEN

Lid 1. Voor de werknemer in de onderneming van werkgever geldt de pensioenregeling conform de bepalingen van de Statuten en Reglementen van het Bedrijfstakpensioenfonds BPL Pensioen tenzij aan de werkgever door BPL Pensioen dispensatie is verleend en behoudens afwijking in deze cao.

Lid 2. De premie voor het BPL Pensioen wordt door de werkgever en werknemer betaald volgens de bepalingen van BPL Pensioen, 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.

Lid 3. De hoogte van de pensioenpremie en de premieverdeling van BPL Pensioen zijn opgenomen op de website van BPL Pensioen.

Lid 4. Bedrijven die een andere pensioenregeling hebben dan die van BPL Pensioen, zullen belangrijke wijzigingen met de vakverenigingen afspreken.

ARTIKEL 27. DOORBETALING LONEN OVER FEEST/GEDENKDAGEN

Over de bij of krachtens Artikel 16 aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht het voor de werknemer 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 28. TOESLAGEN

Lid 1. De berekeningsgrondslag voor de toeslagen is het uurloon ingevolge artikel 1.Lid 8 e

Lid 2. Met de vakverenigingen kunnen conform Artikel 3 afwijkende afspraken gemaakt worden voor de toeslagen in dit hoofdstuk.

ARTIKEL 29. 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 meerwerkuren een toeslag van 20% van het uurloon betaald. Deze toeslag geldt als compensatie van niet opgebouwde arbeidsvoorwaarden (zoals vakantiebijslag en verlofuren) over deze meerwerkuren.

ARTIKEL 30. OVERWERKTOESLAG

Lid 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in Artikel 15 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Lid 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.

Lid 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.

Lid 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:

a. uren op maandag tot en met vrijdag van 06.00 tot 21.00 uur: 40% van het uurloon;
b. uren op maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 06.00 uur: 60% van het uurloon;
c. uren op zaterdagen: 60% van het uurloon;
d. uren op zondagen: 100% van het uurloon;
e. uren op feestdagen m.u.v. 5 mei, onverminderd het bepaalde in Artikel 27: 100% van het uurloon.

Deze toeslagen zijn inclusief de vakantiebijslag (Artikel 32).

Lid 5. Overwerk Groep H en hoger

a. Geen betaling van overwerk is verschuldigd aan werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep H en hoger.
b. Als de werknemer in functiegroep H in opdracht van de werkgever overwerkt op een 6e of 7e dag van de week worden deze gewerkte uren in overleg en zonder toeslag gecompenseerd door vervangende vrije tijd, die binnen 3 maanden wordt opgenomen. Als dat niet lukt dan worden de uren na deze 3 maanden uitbetaald inclusief de overwerktoeslag volgens Artikel 30.
c. Lid 5b geldt niet voor de reistijd van dienstreizen.
d. Als een internationale reisdag voor groep H valt op een dag waarop normaliter niet gewerkt wordt dan geldt het volgende. De gereisde uren worden in overleg en zonder toeslag gecompenseerd door vervangende vrije tijd met een maximum van 8 uur, die binnen 3 maanden wordt opgenomen. Als dat niet lukt dan worden de uren na deze 3 maanden uitbetaald inclusief de overwerktoeslag volgens Artikel 30.

Lid 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 4 voor de zaterdag is bepaald.

Lid 7. De werkgever is bij het opdragen van overwerk of meerwerk (deeltijdwerknemer) verplicht na overleg met de werknemer een zorgvuldige afweging te maken van bedrijfsbelangen en werknemersbelangen zoals gezondheidsproblemen en zorgverplichtingen, bijvoorbeeld in verband met ploegendiensten. Het besluit zal gemotiveerd worden meegedeeld.

ARTIKEL 31. PLOEGENTOESLAG

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

Lid 2. Indien wordt gewerkt met een drieploegendienst wordt het maandsalaris met een toeslag van 19% verhoogd.

ARTIKEL 32. VAKANTIEBIJSLAG

Eenmaal per kalenderjaar, uiterlijk in de maand juni, wordt aan de werknemer 8,33% vakantiebijslag uitbetaald over de verdiende maandsalarissen in de periode juni-mei. Over overwerk is geen vakantiebijslag verschuldigd (zie artikel 27). De werkgever is verplicht zich te houden aan het bepaalde in artikel 16 lid 2 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag.

ARTIKEL 33. 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 34. CONSIGNATIETOESLAG

Lid 1. Per etmaal bedraagt de consignatietoeslag per 1 januari 2024:

Van maandag /m vrijdag	: € 21,16
Zaterdag	: € 35,26
Zon- en feestdagen	: € 49,38

Per etmaal bedraagt de consignatietoeslag per 1 juli 2024:

Van maandag /m vrijdag	: € 21,27
Zaterdag	: € 35,44
Zon- en feestdagen	: € 49,63

Per etmaal bedraagt de consignatietoeslag per 1 januari 2025:

Van maandag /m vrijdag	: € 21,91
Zaterdag	: € 36,50
Zon- en feestdagen	: € 51,12

Lid 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.

Lid 3. De reiskilometers zullen per opkomst worden vergoed à € 0,23 per km op basis van de normale woonplaats of afgesproken verblijfplaats binnen Nederland.

Lid 4. De consignatietoeslag in Lid 1 wordt steeds verhoogd met de overeengekomen salarisverhoging in Artikel 25 met ingang van de in dat artikel genoemde datums.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 35. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Lid 1. Indien een werknemer 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.

Lid 2. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt wordt beperkt tot de wettelijke loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen.

Uitkering gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

Lid 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 tenminste gelijk zijn aan het minimum(jeugd)loon.

Lid 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

Lid 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 volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn of een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben tussen de 35% en 80%;
- degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

IVA

Lid 6. Indien een werknemer 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.

WGA

Lid 7. De werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is ontvangt, bij gehele of gedeeltelijke (interne/externe) inzetbaarheid van zijn restverdiencapaciteit, in het 1e WGA-jaar een aanvulling tot 80% van het maandsalaris voor de oorspronkelijk bedongen arbeid dat is uitbetaald in de laatste maand voor de eerste ziekte dag van de loondoorbetalingsverplichting. Deze aanvulling wordt met 1% per jaar afgebouwd tot 76% in het 5e WGA-jaar. Vanaf het 6e WGA-jaar vervalt de aanvulling.

Lid 8. Indien de werknemer tijdelijk een WGA-uitkering ontvangt op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (80-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt) zal in het 1e WGA- jaar worden aangevuld tot 80% van het maandsalaris voor de oorspronkelijk bedongen arbeid dat is uitbetaald in de laatste maand voor de eerste ziektedag van de loondoorbetalingsverplichting en wordt deze aanvulling met 1% per jaar in 5 jaar afgebouwd. Vanaf het 6e WGA jaar vervalt de aanvulling.

Lid 9. De aanvulling vindt plaats op het maandsalaris dat de werknemer vanwege zijn gedeeltelijke inzetbaarheid nog verdient, de wettelijke uitkering alsmede de eventuele van toepassing zijnde aan arbeidsongeschiktheid gerelateerde inkomensverzekering (de premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer). Als de gedeeltelijke inzetbaarheid niet volledig wordt benut door de werknemer is de aanvullingsregeling niet van toepassing

Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Lid 10. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en voor zijn volledige restverdiencapaciteit bij de werkgever wordt ingezet komt in aanmerking voor een salarisgarantie.

Lid 11. De salarisgarantie is gebaseerd op het verschil tussen het maandsalaris uitbetaald in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting en het maandsalaris voor de door de werknemer verrichte passende werkzaamheden. Het maandsalaris voor de door de werknemer verrichte passende werkzaamheden zal worden aangevuld met 90% van voornoemd verschil, maar zal in totaal niet meer zijn dan het voor de werknemer geldende maximale premieloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Deze aanvulling zal in 5 jaar worden afgebouwd met 2% per jaar tot 82%.

Lid 12. Het maandsalaris uitbetaald in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting zal voor de berekening van de salarisgarantie worden geïndexeerd. Als er geen sprake is van inzet voor de volledige restverdiencapaciteit is de aanvullingsregeling niet van toepassing.

Lid 13. De geboden passende arbeid wordt de bedongen arbeid. Zolang de volledige restverdiencapaciteit in de onderneming benut kan worden zal de werknemer niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid ontslagen worden.

HOOFDSTUK 6 OVERIGE VOORZIENINGEN

ARTIKEL 36. 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 37. REISKOSTENVERGOEDING EN THUISWERKVERGOEDING

Lid 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.

Lid 2. In afwijking van Artikel 37 lid 1 , kan in overleg met de OR de volgende reiskostenregeling worden overeengekomen: Voor woon-werkverkeer vanaf 5 km tot maximaal 35 km enkele reis, een vergoeding van € 0,23 per gereisde km.

Lid 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.

Lid 4. Indien bij invoering van dit artikel reeds een regeling met de OR was overeengekomen die de regeling conform Artikel 37 of Lid 1 te boven gaat, dan prevaleert die regeling.

Lid 5. In de onderneming kan volgens Artikel 3 tussen werkgever en OR (Artikel 2 lid 1 niveau 1) een thuiswerkregeling worden afgesproken waarin het beleid wordt vastgelegd met betrekking tot de mogelijkheden van thuiswerken door de werknemer. Als er een thuiswerkregeling met de OR overeengekomen wordt, dan is de afgesproken minimale vergoeding in deze regeling € 2,35 netto per dag.

Lid 6. Indien een verplichting in Nederland geldt tot thuiswerken heeft de werknemer per 1 juli 2021 recht op een thuiswerkvergoeding conform de fiscaal vrijgestelde vergoeding (€ 2,35 netto per dag in 2023). Van een verplichting tot thuiswerken is o.a. sprake indien op advies van het RIVM door de regering opgeroepen wordt zoveel mogelijk thuis te werken. Naast de thuiswerkvergoeding bestaat geen recht op doorbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor de thuiswerkdag. Bij gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk werken op locatie op dezelfde dag wordt slechts de hoogste van beide vergoedingen, reiskosten- of thuiswerkvergoeding, aan werknemer betaald.

Lid 7. Als de reiskostenvergoeding wordt gecontinueerd zal er geen aanspraak bestaan op een thuiswerkvergoeding.

ARTIKEL 38. JUBILEUMUITKERING

De werknemer die 25 jaar respectievelijk 40 jaar in dienst is bij werkgever ontvangt een jubileum uitkering ter hoogte van een bruto maandsalaris vermeerderd met 8,33 % vakantiebijslag.

HOOFDSTUK 7 AANBEVELINGEN

ARTIKEL 39. 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 AWVN en FNV 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 40. ARBEIDSVOORWAARDEN OP INDIVIDUELE BASIS

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

ARTIKEL 41. 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 OR of bij afwezigheid daarvan in overleg met de vakverenigingen, tot stand is gekomen.

ARTIKEL 42. VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalender jaar betaalde contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever gebruikt de fiscale ruimte in de werkkostenregeling en kent aan de werknemer een onkostenvergoeding toe van een gelijk bedrag waarmee het brutoloon wordt verlaagd, een en ander conform het bepaalde in het reglement, dat is opgenomen in bijlage 6.

ARTIKEL 43. KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

Werknemers kunnen per jaar maximaal tweemaal de arbeidsduur per week zonder beperkingen vakantiedagen kopen om te sparen, tenzij met de OR andere afspraken gemaakt worden. Afwijkende afspraken worden gemeld aan cao partijen.
De waarde van een vakantiedag wordt berekend op basis van het maandinkomen vermeerderd met de vakantiebijslag en eventueel andere voor hem geldende vaste inkomensbestanddelen die gelden bij zijn werkgever

HOOFDSTUK 9 DUURZAME INZETBAARHEID

ARTIKEL 44. BUDGET VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

Lid 1. Op bedrijfsniveau is een collectief budget beschikbaar van minimaal 1,25% van de brutoloonsom. Onder duurzame inzetbaarheid[i] vallen de uitgaven voor:

a. verzuim en begeleiding boven de wettelijke verplichtingen;
b. doelgroepenbeleid in het kader van duurzame inzetbaarheid;
c. opleidingen;
d. speciale projecten in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Lid 2. De brutoloonsom voor het vaststellen van het budget in lid 1 is het totaal van de uitbetaalde bruto maandinkomens gedurende het jaar inclusief het vakantiegeld (loonstaat kolom 14). De werkgeverslasten en onkostenvergoedingen maken geen onderdeel uit van deze brutoloonsom.

Lid 3. De werkgever behoeft instemming van de OR als deze het budget wil vormgeven als een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget met daarbij vastgestelde bestedingsdoelen. Bijvoorbeeld voor een duurzame inzetbaarheidsanalyse, opleiden, ontwikkelen, coachen, sporten en specifieke cursussen zoals stoppen met roken.

Lid 4. Binnen 3 maanden na afloop van het boekjaar stuurt de werkgever een schriftelijk rapportage aan de OR over de uitgaven voor duurzame inzetbaarheid. Hierin rapporteert de werkgever ook over de bewustwording rondom sociale veiligheid in de onderneming. Deze rapportage wordt besproken in de overlegvergadering met de werkgever.

Lid 5. De werkgever stuurt de in lid 4 genoemde rapportage gelijktijdig aan de sociale partners.

ARTIKEL 45. AFSPRAKEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID

De werkgever stelt in overleg met de OR een beleid vast voor:

a. de wijze en de frequentie van werknemerstevredenheidsonderzoek en de opvolging van de uitkomsten;
b. de mogelijkheid van werknemers tot het verkrijgen van financieel advies;
c. het recht van werknemers op Periodiek Medisch Onderzoek (PMO).

ARTIKEL 46. VERLOFSPAREN

Per 1 januari 2022 wordt voor de werknemer de mogelijkheid tot verlofsparen ingevoerd dat door de werknemer kan worden besteed voor doeleinden ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid, korter werken en zorgverlof. De verjaringstermijn voor bovenwettelijk verlof wordt om die reden per 1 januari 2021 verlengd van 5 naar 10 jaar (dagen opgebouwd na 1 januari 2016 vallen onder de verlengde verjaringstermijn). Ook de vitaliteitsdagen vallen onder het bovenwettelijk verlof.

ARTIKEL 47. FISCALE RANDVOORWAARDE

Zowel voor de centrale verlofspaarregeling als ook eventuele bedrijfsregelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en verlofsparen geldt dat deze geaccordeerd moeten worden door de fiscus. De werkgever draagt zorg voor het verzoek bij de fiscus tot fiscale goedkeuring.

ARTIKEL 48. SENIORENREGELING

Lid 1. De werknemer die is ingedeeld in de functiegroep A t/m H kan vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum zijn huidige gemiddelde arbeidsduur tot 80% van zijn oorspronkelijke contractuele arbeidsduur verminderen. Het brutoloon en de overige arbeidsvoorwaarden zullen naar rato worden aangepast. Over het verschil tussen de nieuwe en oorspronkelijk arbeidsduur zal de werkgever de volledige pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) betalen.
De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft niet langer recht op het vitaliteitsverlof vanaf 35 jaar. Hij behoudt conform Artikel 17 het recht op 7,6 uur vitaliteitsverlof (tot 35 jaar).

Lid 2. De werkgever kan volgens Artikel 3 lid 1 met de vakorganisaties (Artikel 2 lid 1 niveau 2) een afwijkende afspraak maken, die in de plaats komt van de seniorenregeling volgens Lid 1 van dit artikel.

Lid 3. De werkgever kan volgens Artikel 3 lid 2 met de OR een ruimere seniorenregeling (Artikel 2 lid 1 niveau 3) overeenkomen dan opgenomen in Lid 1 van dit artikel. Daarbij kan worden overeengekomen om vitaliteitsdagen voor alle werknemers te laten vervallen om deze regeling mede te financieren.

ARTIKEL 49. PERIODIEK MEDISCH ONDERZOEK

De werkgever stelt de werknemers een keer per drie jaar in de gelegenheid een periodiek medisch onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

ARTIKEL 50. WERKDRUK

De werkgever zal het onderwerp werkdruk jaarlijks agenderen in de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 51. LOOPBAANCOACH

De Werknemer kan eens per vijf jaar gebruikmaken van een NOLOC-gecertificeerde loopbaancoach.

ARTIKEL 52. VERTROUWENSPERSOON

In de onderneming bestaat de mogelijkheid om naast een interne vertrouwenspersoon ook een door de werkgever aangestelde externe gecertificeerde vertrouwenspersoon te raadplegen (https://www.lvvv.nl/beroepsregister).

BIJLAGEN

BIJLAGE I FUNCTIERASTER

Groep B: **30-69,5 pt. ORBA**

- Bestuiver
- Medewerker Zaadverpakking

Groep C: **70-89,5 pt. ORBA**

- Gewasverzorger
- Medewerker Zaadschoning
- Laborant A
- Telefonist/Receptionist

Groep D: **90-109,5 pt. ORBA**

- Specialist Gewasverzorging
- Medewerker Zaadcoating
- Ontvanger/Ingangscontroleur
- Laborant B
- Administratief Medewerker

Groep E: **110-129,5 pt. ORBA**

- Kwekersassistent
- Assistent Logistiek Planner
- Administratief Medeweker Verkoop Binnendienst
- Analist A/Onderzoeksassistent
- Medewerker Kwaliteit en Arbo
- Afdelingssecretaresse

Groep F: **130-149,5 pt. ORBA**

- Selecteur/Assistent Veredelaar
- Groepsleider Schoning
- Groepsleider Verpakken
- Groepsleider Kassen
- Voorraadbeheerder
- Analist B/Assistent Onderzoeker A
- Commercieel Medewerker 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 II SALARISSCHALEN

De salarisschalen in Euro's per: 1-01-24 verhoging: 5,00%

Leeftijd	Aanloop-schaal (WML)	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
17 jaar	90%	95%	€ 2.374,70	€ 2.488,10	€ 2.618,30				
18 jaar	100%	100%	€ 2.499,70	€ 2.619,00	€ 2.756,10				
Functiejaren									
0 functiejr.	105%		€ 2.499,70	€ 2.619,00	€ 2.756,10	€ 2.915,30	€ 3.131,70	€ 3.420,30	€ 3.755,00
1 functiejr.			€ 2.548,70	€ 2.672,90	€ 2.815,70	€ 2.981,80	€ 3.209,20	€ 3.504,10	€ 3.857,90
2 functiejr.			€ 2.598,80	€ 2.728,40	€ 2.876,40	€ 3.053,80	€ 3.288,60	€ 3.591,20	€ 3.962,40
3 functiejr.			€ 2.649,70	€ 2.784,30	€ 2.938,60	€ 3.126,50	€ 3.370,20	€ 3.679,60	€ 4.070,40
4 functiejr.			€ 2.702,40	€ 2.841,80	€ 3.004,50	€ 3.201,60	€ 3.453,10	€ 3.770,70	€ 4.181,40
5 functiejr.			€ 2.755,10	€ 2.900,70	€ 3.073,60	€ 3.278,50	€ 3.538,10	€ 3.863,90	€ 4.295,10
6 functiejr.			€ 2.809,80	€ 2.960,60	€ 3.144,20	€ 3.357,60	€ 3.625,80	€ 3.959,70	€ 4.412,20
7 functiejr.			€ 2.864,90	€ 3.025,40	€ 3.216,70	€ 3.438,10	€ 3.715,30	€ 4.056,80	€ 4.532,40
8 functiejr.			€ 2.921,70	€ 3.092,00	€ 3.290,70	€ 3.520,30	€ 3.806,90	€ 4.157,20	€ 4.656,00
9 functiejr.			€ 2.980,30	€ 3.159,90	€ 3.366,60	€ 3.604,90	€ 3.900,80	€ 4.259,90	€ 4.783,00
10 functiejr.				€ 3.229,20	€ 3.444,00	€ 3.691,30	€ 3.997,00	€ 4.365,10	€ 4.913,30
11 functiejr.								€ 4.473,20	€ 5.047,10
12 functiejr.									€ 5.184,50

Open salarisschalen in Euro's per: **1-01-24** **verhoging:** **5,00%**

Leeftijd	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D
17 jaar	95%	€ 2.374,70	€ 2.488,10	€ 2.618,30
18 jaar	100%	€ 2.499,70	€ 2.619,00	€ 2.756,10

Groep	Minimum	Maximum
B	€ 2.499,70	€ 2.980,30
C	€ 2.619,00	€ 3.229,20
D	€ 2.756,10	€ 3.444,00
E	€ 2.915,30	€ 3.691,30
F	€ 3.131,70	€ 3.997,00
G	€ 3.420,30	€ 4.473,20
H	€ 3.755,00	€ 5.184,50

De salarisschalen in Euro's per: **1-07-24** **verhoging:** **0,50%**

Leeftijd	Aanloop-schaal (WML)	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
17 jaar	90%	95%	€ 2.386,60	€ 2.500,50	€ 2.631,40				
18 jaar	100%	100%	€ 2.512,20	€ 2.632,10	€ 2.769,90				
Functiejaren									
0 functiejr.	105%		€ 2.512,20	€ 2.632,10	€ 2.769,90	€ 2.929,90	€ 3.147,40	€ 3.437,40	€ 3.773,80
1 functiejr.			€ 2.561,40	€ 2.686,30	€ 2.829,80	€ 2.996,70	€ 3.225,20	€ 3.521,60	€ 3.877,20
2 functiejr.			€ 2.611,80	€ 2.742,00	€ 2.890,80	€ 3.069,10	€ 3.305,00	€ 3.609,20	€ 3.982,20
3 functiejr.			€ 2.662,90	€ 2.798,20	€ 2.953,30	€ 3.142,10	€ 3.387,10	€ 3.698,00	€ 4.090,80
4 functiejr.			€ 2.715,90	€ 2.856,00	€ 3.019,50	€ 3.217,60	€ 3.470,40	€ 3.789,60	€ 4.202,30
5 functiejr.			€ 2.768,90	€ 2.915,20	€ 3.089,00	€ 3.294,90	€ 3.555,80	€ 3.883,20	€ 4.316,60
6 functiejr.			€ 2.823,80	€ 2.975,40	€ 3.159,90	€ 3.374,40	€ 3.643,90	€ 3.979,50	€ 4.434,30
7 functiejr.			€ 2.879,20	€ 3.040,50	€ 3.232,80	€ 3.455,30	€ 3.733,90	€ 4.077,10	€ 4.555,10
8 functiejr.			€ 2.936,30	€ 3.107,50	€ 3.307,20	€ 3.537,90	€ 3.825,90	€ 4.178,00	€ 4.679,30
9 functiejr.			€ 2.995,20	€ 3.175,70	€ 3.383,40	€ 3.622,90	€ 3.920,30	€ 4.281,20	€ 4.806,90
10 functiejr.				€ 3.245,30	€ 3.461,20	€ 3.709,80	€ 4.017,00	€ 4.386,90	€ 4.937,90
11 functiejr.								€ 4.495,60	€ 5.072,30
12 functiejr.									€ 5.210,40

Open salarisschalen in Euro's per: 1-07-24 verhoging: 0,50%

Leeftijd	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D
17 jaar	95%	€ 2.386,60	€ 2.500,50	€ 2.631,40
18 jaar	100%	€ 2.512,20	€ 2.632,10	€ 2.769,90

Groep	Minimum	Maximum
B	€ 2.512,20	€ 2.995,20
C	€ 2.632,10	€ 3.245,30
D	€ 2.769,90	€ 3.461,20
E	€ 2.929,90	€ 3.709,80
F	€ 3.147,40	€ 4.017,00
G	€ 3.437,40	€ 4.495,60
H	€ 3.773,80	€ 5.210,40

De salarisschalen in Euro's per: **1-01-25** **verhoging:** **3,00%**

Leeftijd	Aanloop-schaal (WML)	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
17 jaar	90%	95%	€ 2.458,20	€ 2.575,50	€ 2.710,40				
18 jaar	100%	100%	€ 2.587,60	€ 2.711,10	€ 2.853,00				
Functiejaren									
0 functiejr.	105%		€ 2.587,60	€ 2.711,10	€ 2.853,00	€ 3.017,80	€ 3.241,80	€ 3.540,50	€ 3.887,00
1 functiejr.			€ 2.638,20	€ 2.766,90	€ 2.914,70	€ 3.086,60	€ 3.322,00	€ 3.627,20	€ 3.993,50
2 functiejr.			€ 2.690,20	€ 2.824,30	€ 2.977,50	€ 3.161,20	€ 3.404,20	€ 3.717,50	€ 4.101,70
3 functiejr.			€ 2.742,80	€ 2.882,10	€ 3.041,90	€ 3.236,40	€ 3.488,70	€ 3.808,90	€ 4.213,50
4 functiejr.			€ 2.797,40	€ 2.941,70	€ 3.110,10	€ 3.314,10	€ 3.574,50	€ 3.903,30	€ 4.328,40
5 functiejr.			€ 2.852,00	€ 3.002,70	€ 3.181,70	€ 3.393,70	€ 3.662,50	€ 3.999,70	€ 4.446,10
6 functiejr.			€ 2.908,50	€ 3.064,70	€ 3.254,70	€ 3.475,60	€ 3.753,20	€ 4.098,90	€ 4.567,30
7 functiejr.			€ 2.965,60	€ 3.131,70	€ 3.329,80	€ 3.559,00	€ 3.845,90	€ 4.199,40	€ 4.691,80
8 functiejr.			€ 3.024,40	€ 3.200,70	€ 3.406,40	€ 3.644,00	€ 3.940,70	€ 4.303,30	€ 4.819,70
9 functiejr.			€ 3.085,10	€ 3.271,00	€ 3.484,90	€ 3.731,60	€ 4.037,90	€ 4.409,60	€ 4.951,10
10 functiejr.				€ 3.342,70	€ 3.565,00	€ 3.821,10	€ 4.137,50	€ 4.518,50	€ 5.086,00
11 functiejr.								€ 4.630,50	€ 5.224,50
12 functiejr.									€ 5.366,70

Open salarisschalen in Euro's per: **1-01-25** **verhoging:** **3,00%**

Leeftijd	% groep B-D	Groep B	Groep C	Groep D
17 jaar	95%	€ 2.458,20	€ 2.575,50	€ 2.710,40
18 jaar	100%	€ 2.587,60	€ 2.711,10	€ 2.853,00

Groep	Minimum	Maximum
B	€ 2.587,60	€ 3.085,10
C	€ 2.711,10	€ 3.342,70
D	€ 2.853,00	€ 3.565,00
E	€ 3.017,80	€ 3.821,10
F	€ 3.241,80	€ 4.137,50
G	€ 3.540,50	€ 4.630,50
H	€ 3.887,00	€ 5.366,70

BIJLAGE III SALARISBEPALINGEN VOOR STUDENTEN, BBL-STUDENTEN EN SCHOLIEREN ALSMEDE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

1. Salarisbeleid studenten, BBL-studenten en scholieren

Voor studenten en scholieren gelden de navolgende percentages afgeleid van het geldende volledig wettelijke minimumloon

- 15 jaar: 40%
- 16 jaar: 50%
- 17 jaar: 60%
- 18 jaar: 70%
- 19 jaar: 80%
- 20 jaar: 90%
- Vanaf 21 jaar 100%

Vakantiedagen en/of vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend.
De BBL-student wordt op de schooldag conform Artikel 21 Lid 6 doorbetaald.

2. Instroomschaal ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking
Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan de aanvangssalarissen zijn gebaseerd op het wettelijke minimum (jeugd) loon. Het maximum salaris voor de werknemer vanaf 23 jaar in deze schaal bedraagt 125% van het minimumloon en kan in 5 jaarperiodieken/beoordelingsstappen van jaarlijks 5% worden bereikt.

Loonschaal werknemers met een arbeidsbeperking:

- 0 functiejaren wml
- 1 functiejaren wml + 5%
- 2 functiejaren wml + 10 %
- 3 functiejaren wml + 15%
- 4 functiejaren wml + 20 %
- 5 functiejaren wml + 25 %

BIJLAGE IV 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:
Vossenburchkade 68, 2805 PC Gouda

Artikel 7 BERAADSLAGINGEN EN STEMMINGEN

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste 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 aanhangig gemaakt.

2. Ad hoc commissie

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. **Bindend advies**

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 haarzelve 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 V 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:

1. de overlegfase;
2. de interne behandeling van het bezwaar;
3. de externe behandeling van het bezwaar.

1. <u>De overlegfase</u>
   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. <u>Interne behandeling van het bezwaar</u>
   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[ii].
   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.

   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 VI 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 brutoloon 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 25 november van het betreffendekalenderjaar het in lid 1genoemde 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 2wordt 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 belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge 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)

BSN-nummer: .....

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 25 november van het betreffende kalenderjaar);
f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon 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 VII PROTOCOLLEN

ARTIKEL 1. ONTWIKKELGESPREKKEN

Werkgevers en werknemers bespreken in de functioneringsgesprekken en/of ontwikkelingsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken minimaal één keer per jaar de volgende thema's over duurzame inzetbaarheid van de werknemer:

a. Opleiding & ontwikkeling
b. Mentale en fysieke gezondheid
c. Motivatie & plezier in het werk

In deze gesprekken wordt aandacht besteed aan persoonlijke onderwerpen die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer beïnvloeden. Van de werknemer wordt een actieve rol verwacht in deze gesprekken, de werkgever faciliteert de werknemer hierin zoveel mogelijk.

Directe leidinggevenden zullen door de werkgever getraind worden om goed voorbereid de jaarlijkse functionerings- en/of beoordelingsgesprekken te voeren en het onderwerp duurzame Inzetbaarheid op een goede manier onder de aandacht te brengen bij hun werknemers – en waar mogelijk te ondersteunen.

Bedrijven voeren beleid dat werknemers stimuleert om verantwoordelijkheid te nemen voor hun duurzame inzetbaarheid. Wanneer de duurzame inzetbaarheid van een werknemer door de hoge werkdruk, fysieke of mentale klachten vermindert, zullen werkgever en werknemer zoeken naar een specifieke oplossing.

ARTIKEL 2. ADVIES OVER DE PENSIOENREGELING

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek voorlichting ontvangen over keuzemogelijkheden in de pensioenregeling zoals:

a. Eerder of gedeeltelijk met pensioen
b. Hoger en lager pensioen of andersom
c. Uitruilen van partnerpensioen of ouderdomspensioen

Er is daarbij gelegenheid in een individueel gesprek de persoonlijke situatie te bespreken. Voor deze voorlichting wordt gebruik gemaakt van de pensioenconsulenten van het BPL Pensioen (https://www.bplpensioen.nl/pensioenconsulenten) of de consulent van de verzekeringsmaatschappij.

ARTIKEL 3. ARBOCATALOGUS/ ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

- Sociale partners hechten aan goede arbeidsomstandigheden. Door sociale partners wordt in samenwerking met Stigas een arbocatalogus onderhouden die is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf.
- De arbocatalogus is gepubliceerd op de website https://www.stigas.nl/agroarbo/tuinzaadbedrijven en in de CAO-app.
- Er is een werkroep Arbocatalogus die het wijzigingen en verbetering van de arbocatalogus voorbereidt. De vakorganisaties zijn in de werkgroep vertegenwoordigd.
- Eenmaal per jaar hebben sociale partners overleg met de Werkgroep Arbocatalogus.

ARTIKEL 4. BELEID WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Werkgevers zullen afhankelijk van het aantal werknemers zich inspannen mensen met een arbeidsbeperking een baan van minimaal 25,5 uur per week aan te bieden. Het doel is om afhankelijk van de bedrijfsomvang het totaalaantal werknemers met een arbeidsbeperking in de onderneming te brengen op:

Bedrijfsomvang:

- 100-200 werknemers: 2
- 200-300 werknemers: 4
- 300-400 werknemers: 6
- Groter dan 400 werknemers: 8

Indien het een stage betreft, dan bedraagt de stagevergoeding 250 euro bruto per maand. Verder zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt. Indien het een arbeidsovereenkomst betreft dan zal de schaal voor werknemers met een arbeidsbeperking van kracht zijn.

de werkgever zal na afloop van de stage zorgvuldig kijken of een dienstverband kan worden aangeboden. De bedrijven zullen Plantum schriftelijk rapporteren over de gerealiseerde stageplaatsen en dienstverbanden. Plantum zal vervolgens de sociale partners rapporteren over de totaal gerealiseerde aantallen en opgedane ervaringen.

ARTIKEL 5. GEDRAGSCODE SOCIALE VEILIGHEID

Sociale partners adviseren de werkgever om een gedragscode sociale veiligheid in zijn onderneming te implementeren.

ARTIKEL 6. ONTWIKKELPROTOCOL

De vakorganisaties zullen op hun verzoek worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst met betrekking tot het beleid van individuele bedrijven die vallen onder de cao. Plantum zal hiervoor een ledenlijst ter beschikking stellen. Bij dit overleg kunnen ook de voorzitter en secretaris van de OR aanwezig zijn. De informatiebijeenkomst kan betrekking hebben op de volgende onderwerpen:

- Visieontwikkeling duurzame inzetbaarheid;
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- PMO en gezondheidsonderzoeken
- Scholing /EVC /Loopbaanbeleid;
- Functiebelasting (o.a. reizen);
- De toepassing van het beloningsbeleid van functiegroep H in relatie tot overwerk;
- Kennismaking scholieren/studenten met de sector;
- Inzet van mensen met een arbeidsbeperking;
- Inzet uitzendkrachten.

Het primaat bij het maken van afspraken op bedrijfsniveau over deze onderwerpen ligt, met uitzondering van het laatste punt, bij de OR.

ARTIKEL 7. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Plantum onderzoekt of meer werkgevers kunnen aansluiten bij het Project: “Wage Improvements in Seed Hybrids (WISH)” van Arisa, BASF en Syngenta. https://arisa.nl/basf-syngenta-arisa-groentezaadsector-india-wish-persbericht-feb-2022/

ARTIKEL 8. LIDMAATSCHAP UITZENDBUREAU’S

Plantum zal onderzoeken of er bij de achterban draagvlak is om alleen met uitzendbureaus te werken die lid zijn van de ABU of de NBBU.

ARTIKEL 9. PERIODIEK OVERLEG

Werknemersorganisaties zullen Plantum uitnodigen voor een periodiek overleg. Dan kan onder meer gesproken worden over de inleen van personeel.

ARTIKEL 10. OMGAAN MET ROUW

Plantum brengt bij haar leden het Thema: “Omgaan met Rouw” onder de aandacht door het verspreiden van de brochure van CNV Vakmensen.nl hierover.

ARTIKEL 11. AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MINDER DAN 35%

Plantum zal de leden van Plantum er op wijzen dat zij hun werknemers informeren dat de aanvulling van artikel Artikel 35 Lid 11geldt tot het maximale premieloon als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Een werkgroep zal in tijdens de looptijd van de cao 2024/2025 de tekst en inhoud van artikel 35 onderdeel Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%, de leden 10 – 13, , nader bespreken en een voorstel formuleren voor herziening van dit onderdeel.

BIJLAGE VIII STANDAARD- EN OVERLEGREGELING WERKTIJDEN

Normen	
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	*Standaardnorm:* Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet). *Overlegnorm:* Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per dienst	*Standaardnorm:* 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet). *Overlegnorm:* 10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per week	*Standaardnorm:* 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet). *Overlegnorm:* Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	*Standaardnorm:* Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet). *Overlegnorm:* Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
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.

Normen	
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	*Standaardnorm:* • 11 uur per dienst; • 50 uur per week; • 45 uur gemiddeld over 13 weken. *Overlegnorm:* • 12 uur per dienst; • 50 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	Bestuursrechtelijke norm
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	*Standaardnorm:* Minimaal ½ uur aaneen *Overlegnorm:* Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	*Standaardnorm:* Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneen *Overlegnorm:* Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	*Standaardnorm:* Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneen *Overlegnorm:* Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Tijdstip pauze in dienst	*Standaardnorm:* In de periode 2 uur na aanvang en 2 uur voor einde van de dienst. *Overlegnorm:* Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	*Standaard- en overlegnorm:* 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	*Standaard- en overlegnorm:* 11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).

Normen	
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	*Standaard- en overlegnorm:* Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: • 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	*Standaardnorm:* In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken. *Overlegnorm:* In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).
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	*Standaard- en overlegnorm:* Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	*Standaardnorm:* 14 uur *Overlegnorm:* 14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	*Standaard- en overlegnorm:* 48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	*Standaardnorm:* 8 uur (excl. overwerk in de zin van de wet) *Overlegnorm:* 9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)

Normen	
Maximumarbeidstijd per week	*Standaardnorm:* 45 uur (excl. overwerk in de zin van de wet) *Overlegnorm:* Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	*Standaardnorm:* Gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet) *Overlegnorm:* Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)
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	*Standaardnorm:* • 9 uur per dienst; • 50 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken. *Overlegnorm:* • 10 uur per dienst; • 50 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	*Standaardnorm:* 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). *Overlegnorm:* Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).

Normen	
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	*Standaardnorm:* 5 (6 nachtdiensten als alle nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen) *Overlegnorm:* 7
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks[iii] met nachtdiensten	Geen norm
Consignatie[iv]	
Periode zonder consignatie	*Standaard- en overlegnorm:* Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	*Standaard- en overlegnorm:* Niet toegestaan

[i] *Sociale Partners hebben duurzame inzetbaarheid gedefinieerd als een gezamenlijk opgesteld 'sociaal contract' tussen werkgever en werknemer, met als doel dat de werknemer op een gezonde, vitale, zo optimaal mogelijke wijze, zijn loopbaan bij zijn werkgever kan doorlopen; in specifieke gevallen eventueel bij een andere werkgever. De opzet, inzet en realisatie van het contract is een gedeelde, gezamenlijke verantwoordelijkheid.*

[ii] *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.*

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

iv 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.