

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 23 NOVEMBER 2004 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TUINZAADBEDRIJVEN**

UAW Nr. 10247

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 25-11-2004, nr. 228

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: De Vereniging Plantum NL;
Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. onderneming:
een bedrijf dat uitsluitend of in belangrijke mate de activiteit van handels-, productie-, kweek- en/of selectiebedrijf van tuin en/of bloemzaden verricht.
2. werkgever:
iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in haar onderneming in Nederland werkzaamheden doet verrichten.
3. werknemer:
hij, die bij een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, met uitzondering van de bestuurder/ondernemer van een onderneming.
4. vakvereniging:
een rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers die krachtens haar statuten bevoegd is een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan.
5. Vaste Commissie:
Het orgaan als bedoeld in art. 5.
6. ondernemingsraad:
de door werknemers op grond van de wet op de ondernemingsraden in de onderneming gekozen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
7. schaalsalaris:
het salaris als geregeld in artikel 19;
maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag toegekend in verband met functieherindeling;
maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 28
weekloon: drie keer maandsalaris gedeeld door 13;
uurloon: maandsalaris gedeeld door 164,67.
8. deeltijdarbeid:
de in de individuele arbeidsovereenkomst bedongen arbeidsduur die minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer. Op

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 5

Geschillen over de uitleg van de CAO

1. Indien op een overlegniveau een geschil rijst omtrent de uitleg van de overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor advies voorleggen aan de Vaste Commissie. De Vaste Commissie adviseert binnen twee maanden. Partijen kunnen een unaniem advies slechts gemotiveerd naast zich neerleggen. (bijlage 4)
2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de Vaste Commissie niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

HOOFDSTUK 2

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 9

Indiensttreding

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

Artikel 10

Ontslag

1. Voor de beëindiging van de dienstbetrekking geldt het bepaalde in de artikel 7: 672 BW.
2. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende (pre-)pensioen/vutreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegd uit-treden, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen. De dienstbetrekking eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 13

Arbeid op zon-, feest- en gedenkdagen

1. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen en nationale feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koninginnedag en 5 mei) zal niet worden gewerkt. In het geval in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten dat op 5 mei wordt gewerkt, zal een vervangende vrije dag worden gegeven.
2. Behoudens wanneer de onderneming op die dag is gesloten geldt ten aanzien van andere feest- en gedenkdagen dat, indien de werknemer er prijs op stelt deze te vieren, hiervoor snipperdagen c.q. onbetaald verlof opgenomen dienen te worden.
3. De zondagen en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

Artikel 14

Vakantie

1. Per kalenderjaar heeft iedere werknemer recht op 190 uur vakantie met behoud van salaris (25 werkdagen maal 7,6 uur).
2. Werknemers, die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per kalenderjaar recht op 205,2 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Boven de vakantierechten volgens lid 1 van dit artikel heeft de werknemer recht op de onderstaande vakantiedagen per kalenderjaar:
 - indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt: 7,6 uur;
 - indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt: 15,2 uur;
 - indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt: 22,8 uur;
 - indien hij de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt: 30,4 uur;

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- indien hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt: 38,0 uur;
 - indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt: 45,6 uur.
3. Indien de betrokken werknemer in de loop van het kalenderjaar een van bovengenoemde leeftijden bereikt, gelden de daarbij behorende vrije dagen voor dat kalenderjaar.
 4. Te veel of te weinig genoten vakantierechten worden bij het einde van de dienstbetrekking verrekend op basis van het salaris over deze vakantierechten.
 5. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, of in deeltijd werkzaam is heeft recht op een proportioneel deel van de bovenstaande vakantierechten.
 6. De werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft conform artikel 635 lid 4 van het BW aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden.
 7. In de onderneming wordt een verlof- en vakantie-regeling in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

HOOFDSTUK 4

BELONING

Artikel 17

Functiegroepen

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.
2. De functie van de werknemer wordt op basis van de referentiefuncties ingedeeld in een functiegroep op basis van de procedures als in het handboek functiewaardering tuinzaadsector beschreven.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de

bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

4. In de onderneming kan op overlegniveau 2 een ander systeem van functie-waardering overeengekomen worden.

Artikel 18

Salarisschalen

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

Artikel 19

Vaststelling en ingangsdatum van de verhoging van het schaalsalaris

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

Artikel 20

Beroepsprocedure beoordeling functievervulling

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.

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 21

Verhoging salarisschalen

1. De schaaalarissen en feitelijke salarissen van de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep A t/m H worden in de CAO april 2004– april 2005 niet verhoogd.
2.
 - a. In december 2004 zal een eenmalige uitkering plaatsvinden van 0,75% berekend over het verdiende maandinkomen van de voorafgaande 12 maanden;
 - b. In februari 2005 zal een eenmalige uitkering plaatsvinden van 0,75% berekend over het verdiende maandinkomen van de voorafgaande 12 maanden;
 - c. Tussen werkgever en de Ondernemingsraad kan worden overeengekomen om de eenmalige uitkering als onder sub a en b in een vast bedrag per werknemer uit te betalen. Het bedrag per werknemer wordt voor iedere uitkering als volgt berekend: het quotiënt van 0,75% van de som van de voorafgaande 12 maandinkomens van alle werknemers.

Artikel 22

Vervroegde uittreding

1. Werkgevers treffen voor hun onderneming een regeling tot vervroegde uittreding die tenminste voldoet aan de minimumvoorwaarden zoals vermeld in Bijlage 3A of 3B
2. Met een regeling tot vervroegde uittreding wordt gelijk gesteld een (pre)pensioenregeling of een combinatie van een VUTen prepen-sioenregeling die voldoet aan de minimumvoorwaarden zoals ver-meld in bijlage 3a of 3b.

Artikel 24

Doorbetaling lonen over feest/gedenkdagen

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

Artikel 26

Meerwerktoeslag

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

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31

Overgangsbepaling uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waar-bij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de

Tuinzaadbedrijven 2004/2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Vanaf de derde ziekmelding wordt per ziekmelding een wachtdag ingehouden met een maximum van twee wachtdagen per jaar.

2. a. Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die korter dan 12 maanden in dienst is het volgende worden verstrekt:
 - gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen;
 - indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt ontvangt de werknemer uitsluitend de uitkering krachtens de WAO.
- b. Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die tenminste 12 maanden in dienst is het volgende worden verstrekt: gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen;
 - bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld ter hoogte van 100% van het maandinkomen;
 - bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO ter hoogte van 30% van het vóór de arbeidsongeschiktheid geldende maandinkomen. De werknemer ontvangt in dit geval nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 3 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de ziekte/arbeidsongeschiktheid.
 - bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van 100% van het maandinkomen. De werknemer ontvangt in dit geval nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 3 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de ziekte/arbeidsongeschiktheid.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Verzekering WAO-hiaat
De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten, ter compensatie van de financiële gevolgen van de wijziging van de WAO per 1 augustus 1993 (Wet TBA). Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer.
6. Voor de berekening van de in lid 2 bedoelde aanvullingen op de WAO-uitkering, geldt het uitkeringsregime van vóór 1 augustus 1993.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
 - a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - door opzet ziek/arbeidsongeschikt is geworden;
 - ziek/arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een wettelijk toegestane aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheid;
 - eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - b. loonbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling namens de UWV;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan ziek/arbeidsongeschikt is geworden;
 - misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 31a

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevaling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald. De loondoorbetaling bedraagt tenminste het voor de werknemer geldende minimumloon.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

Aan de werknemer met wisselende arbeidsduurpatronen zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de periode van de eerste 52 weken een gemiddelde uurvergoeding worden betaald welke is gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de 3 weken, of in geval van een onevenredig nadeel voor de werknemer, 13 weken, voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV worden doorbetaald
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

5. Aanvulling eerste WAO-jaar
Na de loondoorbetalingverplichting conform artikel 7:629 bw ontvangt de werknemer gedurende 1 jaar boven op de eventuele WAO-uitkering, een aanvulling tot het wettelijk minimumloon. Wanneer sprake was van een parttime dienstverband zal deze aanvulling naar rato van het dienstverband geschieden.
7. Gedurende het 2^e jaar van de arbeidsongeschiktheid vindt, voor wat betreft de doorbetaling en aanvulling, geen aanpassing plaats met betrekking tot toekenning van periodieken. Bij het vaststellen van de aanvulling wordt geen rekening gehouden met de vrijstelling met betrekking tot de pensioenpremie door de werknemer. Bij het vaststellen van de aanvulling worden de effecten van een eventuele loonbeschikking op de uitkering buiten beschouwing gelaten.
8. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
9. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzin-

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - j. misbruik maakt van de voorziening.
11. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage.
Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

HOOFDSTUK 6

OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 32

Toeslag ziektekostenregeling

1. De werkgever zal aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van een vrijwillige verzekering van 50% van de werkelijke kosten tot een maximum van het werkgeversdeel van de Ziekenfondspremie.
2. Indien de werknemer geen gebruik maakt van een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenverzekering, dan heeft de werknemer geen recht op een tegemoetkoming als bedoeld in lid 1.

Artikel 33

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 op de arbeidsongeschiktheidsverzekering terzake van overlijden.

Artikel 34

Reiskostenvergoeding

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, tenzij hij zich vrijwillig buiten de standplaats van de onderneming gaat vestigen.

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

FUNCTIERASTER

Groep A:	30-49,5 pt. ORBA
Groep B:	50-69,5 pt. ORBA Bestuiver Med. Zaadverpakking
Groep C:	70-89,5 pt. ORBA Gewasverzorger Med. Zaadschoning Kiemplorant Telefonist/Receptionist
Groep D:	90-109,5 pt. ORBA Spec. Gewasverzorging Med. Zaadcoating Ontv./Ingangscontr. Laborant Admin. Medewerker
Groep E:	110-129,5 pt. ORBA Kwekersassistent Asst. Logistiek Planner Adm. Med. Verkoop Bidi Med. Debiteuren/Credit Afdelingssecretaresse
Groep F:	130-149,5 pt. ORBA Selecteur/Assistent Veredelaar Chef Schoning Chef Verpakken Voorraadbeheerder Asst.Onderzoeker Prod. Analist Biotechnologie Comm.Med.Verk. Bidi Boekhouder Onderhoudsmonteur

Groep G:	150-169,5 pt. ORBA Hoofd Kas-/Veldploeg Kwaliteitscontroleur Logistiek Planner Declarant/Expediënt Programmeur Helpdeskmedewerker Salarisadministrateur HRM Assistent Directiesecretaresse
Groep H:	170-194,5 pt. ORBA Veredelaar Productiespecialist Onderzoeker Verkoper/Adviseur Hoofd Verkoop Bidi Netwerkbeheerder Applicatiebeheerder Assistent Controller

Bijlage b – De salarisschalen EURO'S

18

Leeftijd	Aantloop schaal	% groep A-D	Groep										
			A	B	C	D	E	F	G	H			
17 jaar	50,50%	60,00%	€ 887,25	€ 932,50	€ 980,05	€ 1.034,94							
18 jaar	57,50%	65,00%	€ 961,18	€ 1.010,20	€ 1.061,72	€ 1.121,18							
19 jaar	66,50%	75,00%	€ 1.109,05	€ 1.165,62	€ 1.225,06	€ 1.293,68							
20 jaar	77,50%	85,00%	€ 1.256,93	€ 1.321,04	€ 1.388,41	€ 1.466,16							
21 jaar	90,00%	95,00%	€ 1.404,80	€ 1.476,45	€ 1.551,75	€ 1.638,65							
22 jaar	100,00%	100,00%	€ 1.478,75	€ 1.554,16	€ 1.633,42	€ 1.724,89							
Funcietjcr.	Aantloop schaal		Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H			
0 functiejr.	100,00%		€ 1.478,75	€ 1.554,16	€ 1.633,42	€ 1.724,89	€ 1.830,98	€ 1.969,21	€ 2.150,39	€ 2.361,12			
1 functiejr.	105,00%		€ 1.508,32	€ 1.586,80	€ 1.669,36	€ 1.764,57	€ 1.874,92	€ 2.017,86	€ 2.203,50	€ 2.425,44			
2 functiejr.	110,00%		€ 1.538,49	€ 1.620,13	€ 1.706,09	€ 1.805,16	€ 1.919,92	€ 2.067,70	€ 2.257,92	€ 2.491,51			
3 functiejr.			€ 1.569,25	€ 1.654,14	€ 1.743,62	€ 1.846,67	€ 1.965,99	€ 2.118,77	€ 2.313,70	€ 2.559,37			
4 functiejr.			€ 1.600,64	€ 1.688,88	€ 1.781,97	€ 1.889,14	€ 2.013,18	€ 2.171,10	€ 2.370,84	€ 2.629,09			
5 functiejr.			€ 1.632,66	€ 1.724,35	€ 1.821,19	€ 1.932,59	€ 2.061,50	€ 2.224,73	€ 2.429,40	€ 2.700,71			
6 functiejr.			€ 1.665,31	€ 1.760,56	€ 1.861,25	€ 1.977,05	€ 2.110,97	€ 2.279,67	€ 2.489,41	€ 2.774,27			
7 functiejr.			€ 1.698,61	€ 1.797,53	€ 1.902,20	€ 2.022,51	€ 2.161,64	€ 2.335,99	€ 2.550,90	€ 2.849,84			
8 functiejr.			€ 0,00	€ 1.835,28	€ 1.944,05	€ 2.069,04	€ 2.213,52	€ 2.393,69	€ 2.613,91	€ 2.927,48			
9 functiejr.			€ 0,00	€ 0,00	€ 1.986,81	€ 2.116,62	€ 2.266,64	€ 2.452,81	€ 2.678,47	€ 3.007,22			
10 functiejr.			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 2.321,03	€ 2.513,40	€ 2.744,63	€ 3.089,14			
11 functiejr.			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 2.812,42	€ 3.173,28			
12 functiejr.			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.259,73			

BIJLAGE 3

VUT

MINIMUMVOORWAARDEN VUT-REGELING

A. Minimumvoorwaarden VUT-regeling op bedrijfsniveau

Deelnemers

De regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers met een vast dienstverband.

In aanmerking voor vervroegde uittreding komen werknemers die bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd tenminste 6 kalenderjaren daaraan voorafgaand, gedurende minstens 60 maanden, in dienst van de werkgever zijn geweest.

In aanmerking voor deeltijd-VUT komen werknemers die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd tenminste 6 kalenderjaren daaraan voorafgaand, gedurende tenminste 60 maanden, in dienst van de werkgever zijn geweest.

VUT-leeftijd

De vervroegde uittreding gaat in bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeenkomen. Het arbeidscontract eindigt op de dag dat de vervroegde uittreding aanvangt.

Deeltijd-VUT

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg beslissen tot deeltijduittreding vanaf de leeftijd van 60 jaar en middels afspraken de gehele periode van 60 tot 65 jaar invullen. De deeltijduittreding bedraagt tenminste 20% en ten hoogste 60%.

De deeltijduittreding vóór de 62-jarige leeftijd wordt verrekend met de vutrecht van na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar.

Uitkeringsgrondslag

Het bruto maandsalaris dat de deelnemer gemiddeld in de 12 maanden voorafgaand aan het tijdstip van de aanvraag voor deelneming heeft genoten. Bruto maandsalaris bestaat uit vaste maandsalaris plus eventuele ploegtoeslag, waarderingstoeslag, persoonlijke toeslag, vaste weekendtoeslag en provisie. Indien de vutregeling geen afzonderlijke vakantietoeslag uitkeert, wordt de vakantietoeslag meegenomen in de berekening van de uitkeringsgrondslag.

VUT-uitkering

De bruto-uitkering per maand bedraagt 70% van de uitkeringsgrondslag en bedraagt maximaal 70% van het maximumpremieloon voor de WW in het jaar waarin de uitkering plaatsvindt gedeeld door 12 resp. 13 (naar gelang er geen resp. wel afzonderlijke vakantietoeslag wordt uitgekeerd.)

Indien de deelnemer een WAO-uitkering heeft, is hij/zij verplicht deze in zijn geheel resp. gedeeltelijk (maximaal de bruto VUT-uitkering) aan de werkgever te doen toekomen.

Indexering uitkeringen

De bruto-uitkeringen worden jaarlijks aangepast ingevolge de in de CAO voor de Tuinzaadbedrijven afgesproken initiële loonsverhoging.

Voortzetting pensioenverzekering

Voor deelnemers wordt tijdens de periode van vervroegde uittreding de pensioenverzekering op de gebruikelijke wijze voortgezet.

Voortzetting ziektekostenverzekering

Voor deelnemers wordt tijdens de periode van vervroegde uittreding de ziektekostenverzekering op de gebruikelijke wijze voortgezet, conform artikel 23 van de CAO.

Kostenregeling

De kosten van de vutregeling op basis van deze minimumvoorwaarden komen voor rekening van de werkgever. De meerkosten van een eventuele uitgebreidere regeling komen voor 50/50 voor rekening van werkgever en werknemers.

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 4

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE
bedoeld in artikel 5 van de CAO voor de Tuinzaadbedrijven

Artikel 1

Definities

De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd: commissie.

Artikel 2

Samenstelling van de commissie

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

Artikel 3

Voorzitterschap

De leden van de commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het voorzitterschap wisselt om het jaar, zodat het ene jaar één der werkgeversleden voorzitter is en het volgende jaar één der werknemersleden.

Artikel 4

Duur van het lidmaatschap

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

Artikel 5

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:

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

Artikel 6

Secretariaat

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

Artikel 7

Beraadslagingen en stemmingen

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien 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. 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 terzake deskundigen door de Vaste Commissie te benoemen.

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 9

Inwinning inlichtingen

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

Artikel 10

Kosten

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

BIJLAGE 5

PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP

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

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

1. De overlegfase

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

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

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

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

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

Tuinzaadbedrijven 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2005.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 november 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.