

CAO

VAN

HORTICOOP B.V.

1-7-2017 t/m 30-6-2018

INHOUD

Artikel	Onderwerp	Pagina
1.	Definities	3
2.	Arbeidsovereenkomst	3
3.	Arbeidstijden	4
4.	Overwerk	5
5.	Kortverzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon	6
6.	Vakantie, vakantietoeslag en ouderschapsverlof	8
7.	Arbeidsongeschiktheid	9
8.	Eigen bijdrage oudedagvoorzieningen	13
9.	Functiegroepen en loontabellen	14
10.	Winstdelingsregeling	15
11.	levensloopregeling	15
12.	Bijzondere uitkeringen	15
13.	Opzegging en ontslag	16
14.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	16
15.	Pensioenrechten	16
16.	Studieregeling	17
17.	Gratificaties	18
18.	Autovergoedingsregeling	18
19.	Woon-werkvergoeding	18
20.	Regeling bedrijfskleding en beschikbaarstelling veiligheidsmiddelen	18
21.	Telefoonkosten	19
22.	Persoonlijke gegevens	19
23.	Consignatievergoeding	19
24.	Betaling reizen monteurs	21
25.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	21
26.	Aanvullende arbeidsvoorwaarden	21
27.	ANW-hiaat verzekering	21
28.	Privé-aankopen	22
29.	Loonindexering	22
30.	Reorganisatie	22
31.	Fiscalisering vakbondscontributie	22
32.	Werkgeversbijdrage aan vakbonden	22
33.	Levensfase bewust Personeelsbeleid	22
34.	Werkkostenregeling	22
35.	Pensioenregeling	22
36.	BBL/BOL/Wajong	23
37.	werknemer WGA-hiaat verzekering	23

INHOUD

Artikel	Onderwerp	Pagina
38	Uitzendkrachten	23
39	Proces afspraak	23
39	Duur van deze overeenkomst	23
Bijlage 1	Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alfiora	24
Bijlage 2	Regeling werktijden medewerkers logistiek	25
Bijlage 3	Salaristabel vanaf 1-7-2017	26
Bijlage 4	Salaristabel vanaf 1-1-2018	27
Bijlage 5	Jeugdlonen per 1-7-2015	28
Ondertekening		29

ALGEMENE ARBEIDSOVEREENKOMST

Collectieve arbeidsovereenkomst

TUSSEN

Horticoop b.v. te Bleiswijk, vertegenwoordigd door haar bestuur en directie

EN

De vakbonden: CNV-Vakmensen te Utrecht,
FNV te Utrecht,

Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, tenzij werkgever en werknemer daarvan schriftelijk uitdrukkelijk afwijken. Deze overeenkomst dient te worden gelezen als een minimumovereenkomst.

ARTIKEL 1 - Definities

Werkgever: Horticoop b.v. te Bleiswijk, vertegenwoordigd door haar bestuur en directie.

Werknemer: de werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangenomen.
de werknemer, die voor bepaalde tijd is aangenomen.

Vakbonden: de werknemersorganisaties zoals hiervoor genoemd.

Basisloon: het kale bruto maandloon exclusief vakantiegeld, toeslag Horticoop, overwerk(toeslag), winstuitkering, feestdagtoeslag, onkostenvergoedingen, et cetera.

Uurloon: uurloon is het maandloon plus eventuele toeslag Horticoop gedeeld door het aantal uren gebaseerd op een 38-urige werkweek.

Directie: de personen aan wie de dagelijkse leiding van de coöperatie is opgedragen.

ARTIKEL 2 - Arbeidsovereenkomst

1. Aan werknemer zal een schriftelijke arbeidsovereenkomst - voor bepaalde of voor onbepaalde tijd - worden uitgereikt, waarin onder verwijzing naar deze overeenkomst de met hem afzonderlijk overeengekomen voorwaarden zullen zijn neergelegd.
2. Werkgever en werknemer verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. Werkgever zal ervoor zorg dragen, dat werknemer bij indiensttreding de overeenkomst uitgereikt krijgt.

3. Werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf van werkgever zo goed mogelijk behartigen, ook indien daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven door of namens werkgever.
4. Werkgever en werknemer zijn beide verantwoordelijk voor de goede orde en de veiligheid in het bedrijf. Werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, de door of namens werkgever gegeven voorschriften strikt op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.
5. Werknemer kan binnen redelijke grenzen gevraagd worden andere werkzaamheden te verrichten dan die verbonden aan de functie waarin hij/zij is aangesteld, ook ten behoeve van aan werkgever gelieerde vennootschappen, indien dit in het belang van werkgever door werkgever noodzakelijk wordt geacht en indien en voor zover zulks van werknemer wordt verlangd. Het waarnemen van een hogere functie geeft geen recht op salarisverhoging.

ARTIKEL 3 - Arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.
Op kantoor is bij een fulltime functie de minimale pauzeduur 3 kwartier per dag, waarvan een pauze van minimaal een half uur aaneengesloten. Overige fulltime werknemers hebben minimaal één uur pauze per dag, waarvan er een van minimaal een half uur aaneengesloten. Pauzes zijn voor rekening werknemer. Per hoofd locatie kan de indeling van de pauzes verschillen.

De werktijden, worden in overleg met werknemer vastgesteld. De openingstijden van de kantoren zijn vastgesteld op maandag t/m vrijdag tussen 08.00-17.15 uur. De dagspiegel ligt tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

2. Werknemer, die in dienst is met een arbeidstijd van 40 uur, heeft recht op 104 roostervrije uren per jaar. Uitzonderingen gelden voor chauffeurs en magazijn- en vestigingsmedewerkers. Voor werknemers met een werktijd van minder dan 38 uur geldt, dat er geen roostervrije uren zijn. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van roostervrije uren alleen plaats als het totaal aan uren (gewone uren plus re-integratie uren) 40 uren per week bedraagt.

Uitbetaling van de roostervrije uren is alleen mogelijk na akkoord van de directie. In geld uitbetaalde roostervrije uren is alsdan niet pensioengevend en vakantiegeldgevend. De opname van de roostervrije uren is onderdeel van de taakstellinggesprekken.

Van deze roostervrije uren kunnen door werkgever er 16 per afdeling worden ingevuld. De resterende roostervrije uren dienen jaarlijks vooraf per maand te worden ingeroosterd. Aan het eind van het jaar zullen resterende roostervrije uren komen te vervallen, mits het niet-opnemen van de roostervrije uren door toedoen van werkgever is veroorzaakt.

3. Op Sinterklaasavond, Kerstavond en Oudejaarsdag eindigt de arbeidstijd om 16.00 uur.

ARTIKEL 4 - Overwerk

1. Indien de in artikel 4 genoemde arbeidstijd door werknemer wordt overschreden, is er sprake van overwerk, mits dit overwerk werknemer door of vanwege werkgever is opgedragen en het een functie betreft, die voor vergoeding van overuren in aanmerking komt (zie artikel 4.6).
2. Werknemer heeft voor verricht overwerk recht op een vergoeding in de vorm van vrije tijd in een andere periode. Vergoeding van overwerk vindt plaats conform lid 3. Is het saldo van de overuren hoger dan 40 uur, dan geniet werknemer een vergoeding voor het overwerk op basis van zijn/haar uurloon, eveneens conform lid 3. Uitbetaling van het saldo boven de 40 uur vindt alsdan op eerste verzoek van werknemer bij zijn/haar leidinggevende plaats. Saldi boven de 200 uur worden of automatisch uitbetaald of kunnen op aangeven van werknemer worden aangewend ten behoeve van een storting in de levensloopregeling.
3. Overwerk wordt vergoed met de volgende toeslagen op de betreffende tijd, dan wel het uurloon:
 - a) Voor overuren binnen de dagspiegel, maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - overuren binnen de dagspiegel worden beloond met een toeslag van 15%.
 - het is aan de werknemer om te kiezen of hij/zij de uren, inclusief toeslag, uitbetaald wil zien respectievelijk wil laten omzetten in tijd voor tijd. Bij uitbetaling is lid 2 van toepassing.
 - b) Buiten de dagspiegel, tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur geldt, voor zover onder a) niet anders is geregeld en met uitzondering van werknemers van de pompstations, vestigingen en Alflora voor de zaterdag tot 13.00 uur, een toeslag van 50%.
 - c) In het weekend tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur geldt een toeslag van 100% m.u.v. het met de werknemers van de vestigingen en Alflora geregelde (bijlage 1).
 - d) Op algemeen erkende (christelijke) feestdagen en op Nieuwjaarsdag, voor zover deze niet op zondag vallen, geldt een toeslag van 150%.

4. Deeltijdwerkers krijgen voor extra uren (meeruren) tot maximaal 38 uur/week een toeslag van 20% uitbetaald, mits deze binnen de dagspiegel vallen. Vallen ze buiten de dagspiegel, dan zijn overurentoeslagen van toepassing zoals in artikel 4 lid 3 geregeld in bijlage 1. Boven salarisschaal 9 kunnen geen meeruren worden gemaakt. Overuren (meer dan 38 uur/week) vallen onder de overurenregeling.
5. Werkgever zal een nader te regelen vergoeding verstrekken voor het gebruiken van maaltijden, indien zulks noodzakelijk wordt geoordeeld in verband met opgedragen overwerk. De vergoeding zal nimmer hoger zijn dan het bedrag, dat zonder inhouding van loonbelasting of premies mag worden betaald.
6. Directie- en MT-leden, vertegenwoordigers alsmede functionarissen, die in salarisgroep 9a of hoger zijn ingedeeld, komen niet in aanmerking voor enige vergoeding van overwerk.

ARTIKEL 5 - Kortverzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon

Kort verzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon

Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer werknemer, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke verplichting niet in zijn of haar vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer persoonlijke omstandigheden, **verhindert is zijn of haar arbeid te verrichten.**

Met inachtneming van hetgeen wordt bepaald in artikel 7:629 BW zal werkgever in de navolgende gevallen van noodzakelijk werkverzuim aan werknemer zijn/haar loon doorbetalen, mits werknemer van het verzuim tijdig werkgever op de hoogte heeft gesteld:

1. a) bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een tot het gezin behorend kind van werknemer: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
- b) bij overlijden van een niet tot het gezin behorend inwonend kind, één der ouders of schoonouders, aangehuwde kinderen of pleegkinderen van werknemer: gedurende twee dagen;
- c) bij ondertrouw van werknemer: gedurende één werkdag;
- d) bij huwelijk van werknemer: gedurende twee werkdagen;
- e) bij de bevalling van de echtgenote van werknemer twee dagen kraamverlof (adoptie hiermee gelijk te stellen) ;
- f) navolgend, mits het op een werkdag valt:
 - bijwonen van de huwelijksplechtigheid van een kind of pleegkind, ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager of schoonzuster van werknemer;
 - bij de viering van het 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van werknemer;

- bij (-wonen van) de 25-, 40-, 50- of 60-jarige bruiloft van werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - bijwonen van de professie van een kind, broer (zwager) of zuster (schoonzuster) of dan wel het bijwonen van de priesterwijding van een zoon of broer (zwager) ;
 - bijwonen van de begrafenis/crematieplechtigheid van grootouder of grootouder van echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonzuster of zwager van werknemer: gedurende één dag;
 - indien aangewezen om de begrafenis/crematie van ouder of grootouder van echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonzuster of zwager van werknemer te regelen: gedurende twee dagen;
- g) vakexamens gedurende de werktijd: gedurende de tijd die daarvoor nodig is.
2. Duurzame samenlevingsvormen, welke in een notarieel samenlevingscontract zijn vastgelegd of dat de partners gedurende tenminste 6 maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
3. Kortdurend zorgverlof, genaamd 10-daags zorgverlof, betreft het recht op verlof gedurende maximaal de arbeidsduur per week voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van echtgeno(o)t(e), partner, inwonend kind, pleegkind of (groot) ouders. Gedurende deze periode heeft werknemer recht op 70% van het loon, doch tenminste op het minimumloon.

Bij deze regeling moet aangetoond (kunnen) worden dat:

- a. de noodzaak tot zorg er is;
- b. er geen andere mogelijkheid is dan dat u deze zorg moet geven.

De wettelijke regeling – onder de volgende voorwaarden – wordt toegepast:

- a) er moet een doktersverklaring kunnen worden overlegd;
 - b) de beoordeling van de aanvraag ligt bij Manager P&O, indien nodig samen met de leidinggevende.
4. Zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is verzuim als bedoeld in dit artikel niet geoorloofd. Voor die gevallen, die niet of onduidelijk zijn geregeld, geldt als toetsingscriterium, dat men gegrond verhinderd is de arbeid te verrichten.

ARTIKEL 6 - Vakantie, vakantietoeslag en ouderschapsverlof

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Met ingang van 2013 geldt met betrekking tot het vervallen van de wettelijke verlofuren een vervaltermijn van 6 maanden conform de wettelijke regeling. Voor verlofuren opgebouwd voor 1 januari 2013 geldt een vervaltermijn van 5 jaar.
3. Werknemer, die gedurende het gehele jaar in dienst is geweest, heeft recht op vakantie met behoud van loon gedurende 182,4 uur, indien hij/zij 18 jaar en ouder is, en 212,8 uur, indien hij/zij de leeftijd van 18 jaar op 1 juli van het lopende jaar nog niet heeft bereikt.
Extra verlofuren i.v.m. dienstjaren en leeftijd:
 - bij 10-jarig dienstverband of bereiken van de 45-jarige leeftijd: 7,6 extra verlofuren;
 - bij 15-jarig dienstverband of bereiken van de 50-jarige leeftijd: 15,2 extra verlofuren;
 - bij 20-jarig dienstverband of bereiken van de 55-jarige leeftijd: 22,8 extra verlofuren;
 - bij 25-jarig dienstverband: 30,4 extra verlofuren;
 - bij 30-jarig dienstverband of bereiken van de 60-jarige leeftijd: 38,0 extra verlofuren;
 - bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd: 45,6 extra verlofuren;
 - bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd: 53,2 extra verlofuren;
 - bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd: 60,8 extra verlofuren.Extra toegekende verlofuren kunnen voor de eerste maal naar rato worden opgenomen in de maand volgend op de maand, waarin het feit voorvalt, waaraan toekenning van extra verlofuren is gekoppeld.
4. Werknemers, die een parttime dienstbetrekking hebben, alsmede werknemers waarvan de dienstbetrekking in de loop van het jaar is aangevangen of geëindigd, hebben recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde verlofuren.
5. Een dag, waarop werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als verlof. Dit is ook van toepassing voor arbeidsongeschiktheid, die tijdens de aaneengesloten vakantie intreedt, mits de vereiste meldings- en controlevoorschriften in acht worden genomen, zoals in artikel 7 lid A-m van deze overeenkomst nader aangegeven.
Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is werknemer verplicht om zo veel mogelijk van het jaarlijks toegekende verlof op te nemen.
6. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis 8%, met voor werknemers van 22 jaar en ouder en op voltijdbasis een minimum vakantiegeld op basis van het jaarloon, genoten in de laatste 12 maanden voorafgaande aan 1 juni, exclusief overwerk en overwerk-toeslag.
Per 1 juli 2017 is dit bedrag vastgesteld op € 2.007,—
Per 1 januari 2018 is dit bedrag vastgesteld op € 2.027,—

7. Vakantietoeslag wordt uiterlijk uitbetaald in de eerste week van juni.
8. De vakantie - en snipperuren worden na overleg tussen werknemer en werkgever opgenomen. De in een kalenderjaar opgebouwde vakantierechten dienen zoveel mogelijk in hetzelfde kalenderjaar opgenomen te worden. Leidinggevende zal, in overleg met werknemer, de mogelijkheden hiervoor realiseren. Van de opgebouwde vakantie(jaar)rechten dient tenminste 1 maal twee weken aaneengesloten opgenomen te worden. Mocht het door welke omstandigheden dan ook niet mogelijk zijn deze uren in hetzelfde kalenderjaar op te nemen, dan dienen deze zoveel als mogelijk in overleg met werknemer, in de eerste 4 maanden van het volgend kalenderjaar opgenomen te worden. Bij het afschrijven van verlofuren zullen eerst de oude rechten worden afgeschreven.
9. Werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling.

ARTIKEL 7 - Arbeidsongeschiktheid

- 8.1 Indien werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - A. Procedure ziekmelding en verzuimcontrole
 - a. Wanneer werknemer door ziekte of ongeval niet de aan hem opgedragen werkzaamheden kan verrichten, dient hij/zij dit zijn/haar leidinggevende te melden. Als deze onbereikbaar is, meldt werknemer zich bij de afdeling P&O. Dit dient te geschieden vóór 10.00 uur van de eerste ziektedag. Wordt werknemer tijdens werktijd ziek, dan geschiedt ziekmelding zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval vóór vertrek naar huis. Werknemer vermeldt bij de ziekmelding (voor zover mogelijk): de vermoedelijke duur van de ziekte, het verpleegadres en telefoonnummer.
 - b. Werknemer dient zich, afhankelijk van de klachten, zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 24 uur na ziekmelding in contact te treden met zijn/haar huisarts te stellen en de voorschriften van deze arts op te volgen.
 - c. De controle op en begeleiding van het ziekteverzuim is opgedragen aan een Arbodienst. Arbeidsongeschikte werknemer en leidinggevende worden door een casemanager begeleid gedurende het verzuimproces. De casemanager zorgt ervoor dat alle afspraken die de partijen dienen te maken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter worden nageleefd. Zodra werknemer daartoe in staat is, dient hij/zij het werk te hervatten. Hij/zij meldt de werkhervatting bij zijn/haar werkgever. Werknemer mag dus niet wachten op een opdracht tot werkhervatting. Werknemer maakt afspraken met de leidinggevende over de werkhervatting,

werkaanpassing of werktijden. De bedrijfsarts adviseert. Zijn advies is niet bindend, wel zwaarwegend.

- d. Na ziekmelding is het alleen toegestaan om het (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, medisch specialist of de bedrijfsarts of om het werk te hervatten, dit alles tenzij werknemer uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van arbodienst of bedrijfsarts heeft het (verpleeg)adres te verlaten. Werknemer dient in ieder geval gedurende een periode van drie weken na de ziekmelding op het (verpleeg)adres aanwezig te zijn 's ochtends tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 uur tot 15.00 uur. Als de werknemer telefonisch bereikbaar is dan wordt de werknemer van de verplichting ontheven.
- e. De arbodienst kan werknemer een Eigen Verklaring sturen. Werknemer is bij ontvangst verplicht deze in te vullen en per omgaande te retourneren.
- f. In geval werknemer (tijdelijk) niet op het bij werkgever bekende adres verblijft, dient hij/zij aan zijn/haar werkgever en aan de arbodienst het (tijdelijke) nieuwe (verpleeg)adres door te geven, en wel onmiddellijk, dat wil zeggen uiterlijk binnen 24 uur, ook bij (tijdelijke) wijziging van het adres.
- g. Gedurende de ziekte is het - tenzij hiervoor uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van bedrijfsarts is verkregen - niet toegestaan naar het buitenland te vertrekken. De werknemer is verplicht het vertrek naar het buitenland, om welke reden dan ook, te melden bij werkgever.
- h. Als het ziektebeeld het toestaat, draagt werknemer, in overleg met de leidinggevende zorg voor opname van het jaarlijks toegekende tegoed aan verlof. Waar nodig vindt overleg met de bedrijfsarts plaats.
- i. Aan een oproep om op het spreekuur te verschijnen dient werknemer gehoor te geven. Is werknemer daartoe niet in staat, dan dient hij/zij tevoren contact met de arbodienst op te nemen en zijn voorschriften op te volgen.
- j. Werknemer dient te allen tijde de voorschriften van de bedrijfsarts op te volgen en controles mogelijk te maken. Dit laatste impliceert onder meer, dat werknemer de arbodienst in de gelegenheid stelt werknemer te bezoeken. Werknemer dient ervoor zorg te dragen dat, indien hij/zij niet op het verpleegadres aanwezig is, de arbodienst kan vernemen waar werknemer wel is.
- k. Werknemer dient zich tijdens zijn/haar ziekte zodanig te gedragen, dat zijn/haar genezing niet wordt belemmerd of vertraagd. Integendeel, werknemer is verplicht zijn/haar medewerking te verlenen aan al hetgeen zijn/haar genezing kan bespoedigen.

Werknemer is daarom onder meer gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door de bedrijfsarts.

Tevens is werknemer verplicht zijn/haar medewerking te verlenen aan nader medisch onderzoek door een specialist, indien de bedrijfsarts, (indien noodzakelijk) in overleg met de huisarts van werknemer, dit noodzakelijk acht.

l. Werknemer dient tijdens zijn/haar ziekte geen arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft in het kader van arbeidstherapie, gedeeltelijke werkhervatting, werkaanpassing etc. of werkzaamheden waarvoor werknemer toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts in/na overleg met de werkgever.

m. Bij ziekmelding vanuit een vakantieadres in binnen- of buitenland geldt het hiervoor vermelde onverkort. Het verpleegadres met telefoonnummer dient gelijktijdig met de ziekmelding te worden verstrekt.

Daarenboven dient werknemer zich te wenden tot een arts en bij terugkeer thuis aan de bedrijfsarts een verklaring van deze arts over te leggen, waarin tenminste staat vermeld:

- datum consult;
- aard van de ziekte en eventuele (aanbevolen) behandeling;
- verwachte duur van de ziekte;
- of wel: wanneer werknemer in staat is (naar huis) te reizen.

Werknemer dient na afloop van de vakantieperiode, zodra hij/zij hiertoe instaat is, naar zijn/haar huisadres terug te keren.

B. Deskundigenoordeel (second opinion)

Heeft de bedrijfsarts verklaard, dat werknemer in staat is zijn/haar werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, dan dient werknemer daaraan gevolg te geven. Is werknemer het niet eens met deze verklaring, dan moet hij/zij zijn/haar bezwaren terstond (mondeling) aan de bedrijfsarts meedelen. De bedrijfsarts wijst de werknemer mondeling en schriftelijk op de noodzaak om een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen.

C. Informatieverstrekking

a. Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de arbodienst relevante informatie door aan werkgever en de verzekeraar.

Hieronder zijn begrepen de gegevens, die ertoe hebben geleid, dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.

b. Werknemer verstrekt die gegevens, die noodzakelijk zijn voor het verhaal van loondoorbetaling op derden, wanneer het ziekteverzuim is veroorzaakt door gedragingen van derden (bijvoorbeeld door een verkeersongeval waaraan een derde geheel of gedeeltelijk schuldig is).

D. Financiële gevolgen ter zake van arbeidsongeschiktheid.

1. a. Bij overtreding van een of meer van de in dit reglement vermelde voorschriften kan werkgever overgaan tot opschorting, conform artikel 7:629 BW van het loon van werknemer.
- b. Elke overtreding van één van de voorgaande artikelen kan leiden tot een boete voor werknemer. Per overtreding bedraagt de boete een vrije dag (of een dag salaris). Het bedrag zal ten goede komen van de personeelsvereniging ten behoeve van het organiseren van een personeelsevenement. De verschuldigdheid van de boete staat los van het onder D.1a. vermelde.

2. a. Loondoorbetaling en/of aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid is als volgt:
 - * Eerste 52 weken loondoorbetaling tot 100%.
 - * Tweede 52 weken loondoorbetaling tot 70% met een voorwaardelijke aanvulling tot 100% mits werknemer voldoet aan de eisen in de Wet Poortwachter gesteld.

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- Duurzaam volledig arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt een IVA-uitkering van 75%.
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%).
Werknemer, die plaatsbaar is voor het arbeidsgeschikte deel, krijgt alsdan naar rato van datzelfde percentage loon. Van rechtswege (WGA) wordt 70% over het arbeidsongeschikte deel uitgekeerd.

Arbeidsongeschikt (meer dan 15% en minder dan 35%).

Werknemer blijft van rechtswege in dienst bij werkgever. Voor het arbeidsongeschikte gedeelte wordt een verzekering afgesloten, waardoor de terugval van dit deel van het inkomen tot 30% beperkt blijft.

- b. Ingeval van gedeeltelijke ziekte en/of arbeidsongeschikt heeft werknemer recht op een evenredige loondoorbetaling c.q. aanvulling.
- c. De loondoorbetaling c.q. de aanvulling wordt verminderd met uitkeringen en inkomsten als bedoeld in artikel 7:629 lid 5 B.W.
- d. De loondoorbetaling c.q. de aanvulling eindigt in ieder geval op het moment, dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.
- e. Voor het bepalen van de tijdvakken als vorenbedoeld, worden arbeidsongeschiktheidsperioden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

- f. Werkgever zal de WGA-premie (eigen risicodragers) voor het jaar 2015 voor haar rekening nemen. Vanaf 1-1-2016 zal dit in verband met een te verwachte premiestijging opnieuw worden bezien.
3. Eventuele wettelijke uitkeringen, die duidelijk betrekking hebben op verricht overwerk, komen naast de loondoorbetaling c.q. de wettelijke uitkering met aanvulling op grond van het basisloon, als vermeld in lid 2c, ten gunste van de betreffende arbeidsongeschikte werknemer.
4. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of ten gevolge van de bevalling is derhalve ook het tweede lid van toepassing, mits wettelijk niet anders geregeld. De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is gelijk aan de in de Ziektewet / WAZO geldende termijn(en).
5. Werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid toekenning en/of uitbetaling van de aanvullingen als vermeld in het tweede lid te schorsen of te staken en terug te vorderen van werknemer.
6. Eventuele onkostenvergoedingen en andere emolumenten, die naast het basisloon te vermeerderen met vakantietoeslag worden uitgekeerd, vervallen in geval werknemer langer dan een volle kalendermaand aaneengesloten ziek is. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt naar rato vergoed.

ARTIKEL 8 - Eigen bijdrage oudedagvoorzieningen

Voor werknemer geldt een bijdrage van 2% of 3% (Metaal-CAO) van het pensioengevende salaris. Dit bedrag wordt aangewend voor de pensioenopbouw.

Bij de afspraken die zijn gemaakt over de nieuwe pensioenregeling hebben partijen de intentie uitgesproken om middels de pensioenregeling een marktconform pensioen op te bouwen. Ingeval de financiering daarvan ontoereikend is zullen partijen in overleg met elkaar treden. Vakbonden worden jaarlijks op de hoogte gesteld van de toegepaste indexatie en de mate waarin deze indexatie al dan niet welvaartsvast is geweest. Indexatie gelijk aan de loonontwikkeling bij Horticoop wordt beschouwd als zijnde welvaartsvaste indexatie.

ARTIKEL 9 - Functiegroepen en loontabellen

De functie van werknemer wordt ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.

Voor jeugdige werknemer (tot en met 23 jaar) bestaat een aparte loon- en functietabel. De toekenning van periodieke verhoging is als volgt geregeld.

De invoering geschiedt onder de hierna te noemen voorwaarden:

- op basis van het uitgewerkte beloningssysteem gedurende de looptijd van deze CAO zal worden beloond (voor het eerst op basis van de beoordeling over 2006);
- vanuit de directie zal gestuurd worden op de verplichte toepassing van het systeem;
- leidinggevende is verplicht alvorens zijn/haar beoordeling met werknemer te bespreken dit eerst met zijn/haar hoger leidinggevende te bespreken;
- Afhankelijk van de beoordeling en/of de winstontwikkeling zal er sprake zijn van een periodieke stijging volgens de onderstaande tabellen;

Schalen 1 t/m 9

Beoordeling:	Aantal periodieken:
Uitmuntend (score >4,50)	Stijging met 4 periodieken
Zeer goed (score 4,50 \geq en >3,50)	Stijging met 3 periodieken
Goed (score 3,50 \geq en >2,50)	Stijging met 2 periodieken
Aandacht (score 2,50 \geq en >1,50)	Stijging met 1 periodiek
Verbeter (score \geq 1,50)	Geen periodiek

Schalen 9a t/m 15

Beoordeling:	Aantal periodieken bij winstpercentage:					
	<0,5%	0,5-1%	1-1,5%	1,5-2%	>2%	
Uitmuntend	2	3	4	5	6	period. stijging
Zeer goed	1	2	3	4	5	period. stijging
Goed	0	1	2	3	4	period. stijging
Aandacht	0	0	1	2	3	period. stijging
Verbeter	Geen periodiek					

- Beoordelingsgebonden beloning ingeval van salarismaximum;
Werknemer, die 2 jaar of meer op zijn/haar schaalmaximum zit, ontvangt jaarlijks een extra eenmalige beloning wanneer hij/zij een beoordeling 'Zeet goed' dan wel 'Uitmuntend' heeft gekregen. De eenmalige beloning ziet er als volgt uit:
 - beoordeling Zeer goed = 0,5% van 12,96 maal het basis maandsalaris van december;
 - beoordeling Uitmuntend = 1% van 12,96 maal het basis maandsalaris van december.

ARTIKEL 10 - Winstdelingsregeling

Werkgever zal jaarlijks een resultaatafhankelijke winstuitkering doen. De winst wordt bepaald op basis van de geconsolideerde winst van Coöperatief Koninklijk Tuinbouwcentrum Horticoop u.a. / Horticoop b.v. / Alflora b.v. / Lentse Potgrond b.v. / Slingerland Potgrond b.v. en Mardenkro Holding b.v., uit gewone bedrijfsactiviteiten, excl. bijzondere baten/lasten, excl. resultaten overige deelnemingen, vóór VPB.

Uitkering vanaf een winst van € 1.000.000 per € 500.000 een winstuitkering van 0,5% van het basisloon.

Winst € 0 - € 1.000.000	uitkering	0,0%
Winst €1.000.000 - € 1.500.000	uitkering	0,5%
Winst €1.500.000 - € 2.000.000	uitkering	1,0%
Winst €2.000.000 - € 2.500.000	uitkering	1,5%
Winst €2.500.000 - € 3.000.000	uitkering	2,0%
Winst €3.000.000 - onbeperkt	uitkering	2,5%

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor een winstuitkering naar rato van omvang en duur van het dienstverband:

- werknemer moet het volledige boekjaar in dienst zijn geweest;
- of in dienst zijn getreden voor 1 juli van het betreffende boekjaar;
- uitdienst zijn getreden in het betreffende boekjaar om redenen van arbeidsongeschiktheid (WIA-uitkering), het gebruikmaken van de VUT- of prepensioenregeling of ouderdomspensioen.
- in geval van een deeltijdfunctie, in het jaar waarover de winstuitkering wordt berekend, ontvangt werknemer de betreffende uitkering naar rato.

ARTIKEL 11 – Levensloopregeling

De levensloopregeling zal binnen de wettelijke kaders uitgevoerd worden. Van de regeling is een reglement beschikbaar.

ARTIKEL 12 - Bijzondere uitkeringen

Indien werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het basisloon gedurende vier maanden, waarbij de maand, waarin het overlijden plaatsvond, als één en als eerste maand geldt. Soortgelijke wettelijke uitkeringen worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a) de langstlevende echtgeno(o)t(e), mits niet duurzaam gescheiden;
- b) bij niet meer in leven zijn van echtgeno(o)t(e), of in geval werknemer is gescheiden, de minderjarige wettige of minderjarige erkende kinderen en/of pleegkinderen, mits werknemer daarvoor mede de verzorging had.

Onder echtgeno(o)t(e) wordt tevens verstaan degene met wie werknemer een notarieel vastgelegd samenlevingscontract heeft gesloten.

ARTIKEL 13 - Opzegging en ontslag

Behoudens in geval van onmiddellijke beëindiging op grond van dringende redenen kan een arbeidsovereenkomst van werknemer slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke voor opzegging geldende termijnen met dien verstande, dat de termijn in volle betalingstermijnen zal luiden en slechts kan worden opgezegd tegen het einde van een betalingstermijn.

ARTIKEL 14 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst zal in ieder geval eindigen op de dag van de maand waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
Indien gebruik wordt gemaakt van een overgangsregeling of naar voren slepen van pensioen of daaraan voorafgaand gebruikmaking van de levensloopregeling, eindigt de arbeidsovereenkomst door opzegging zijdens werknemer tegen de door deze gekozen datum.

ARTIKEL 15 - Pensioenrechten

Pensioenaanspraken en aanspraken op overgangsrechten zijn geregeld in aparte reglementen. Met de inwerkingtreding van de nieuwe overgangsregelingen en pensioenregeling zijn alle oude reglementen en toezeggingen van vóór 1-1-2006 vervallen. De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn gemaakt in de veronderstelling, dat individuele werknemer geen individuele afspraken heeft gemaakt met werkgever of diens rechtsvoorgangers, waarvan rechtens niet in negatieve zin mocht worden afgeweken. Mochten deze afspraken wel bestaan, dan zullen deze door werkgever alsnog nagekomen worden voor zover is komen vast te staan, dat de nieuwe pensioenregeling een negatieve afwijking t.o.v. de individueel gemaakte afspraken oplevert. Werknemer moet minimaal zes maanden voor de uittredingsdatum aangeven tegen welk moment hij/zij gebruik wil maken van zijn/haar overgangs- resp. pensioenrecht.

ARTIKEL 16 - Studieregeling

1. Horticoop zal het opleidingsinstrument van functie en niet functiegerichte opleidingen inzetten om daarmee de employability van de werknemers te verbeteren.
2. Opleidingen zoals VCA, ADR, heftruckdiploma (voor zover vereist), spuitlicenties e.d., voor zover deze kosten van € 500,- niet overschrijden, zijn voor rekening werkgever. Opleidingskosten t.b.v. bovengenoemde opleidingen vallen in z'n geheel onder de navolgende regeling als de kosten hiervan hoger zijn dan € 500,-.

Studiekosten worden vergoed onder de volgende voorwaarden:

- 100% van de kosten als de studie is aangevangen op verzoek van werkgever dan wel op initiatief van werknemer en er sprake is van direct bedrijfsbelang.
- 50% van de kosten als de studie is aangevangen op initiatief van werknemer en er van beperkt bedrijfsbelang sprake is.

Of en in welke mate de studie in het bedrijfsbelang is, beoordeelt de directie. Onder studiekosten worden verstaan: kosten voor leermiddelen, college- en examengelden, een en ander ter goedkeuring van de directie. Verzuim i.v.m. opleidingsuren wordt ook naar rato vergoed, dus 100% of 50%.

Eindigt op verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst gedurende de studie of binnen 3 jaar na beëindiging daarvan, dan is werknemer verplicht de door werkgever betaalde kosten inclusief verzuimkosten te vergoeden, met afbouw van 100% naar 75% naar 50% als het binnen het eerste, tweede en respectievelijk derde jaar valt.

Indien werknemer de studie, waarvoor hij/zij de studiekosten ontvangt, beëindigt zonder dat die studie tot het beoogde diploma of (deelname-)certificaat heeft geleid en zonder dat daartoe naar de mening van de directie een aanvaardbare reden bestaat en/of indien werknemer de studie zonder dat daartoe naar de mening van de directie een aanvaardbare reden bestaat, langer dan een jaar staakt of opschort, dan is werknemer ook verplicht de door werkgever betaalde kosten inclusief verzuimkosten te vergoeden.

3. Paspoort

Aan degenen, die voor hun functie in het bedrijf regelmatig een paspoort nodig hebben, wordt een tegemoetkoming van 50% van de kosten gegeven.

ARTIKEL 17 - Gratificaties

Werknemer ontvangt bij:

- 12,5 jarig dienstverband: één week salaris extra;
- 25-jarig dienstverband: één maand salaris extra;
- 40-jarig dienstverband: één maand salaris extra;

Met een salaris wordt hier bedoeld het laatst genoten basisloon plus toeslag Horticoop, dat netto zal worden uitbetaald, indien en voor zover dit zonder inhouding van loonbelasting of premieheffing mag worden betaald.

ARTIKEL 18 - Autovergoedingsregeling

Werkgever zal met instemming van de OR een autovergoedingsregeling vaststellen. De directie bepaalt welke werknemer, met het oog op zijn/haar werkzaamheden ten behoeve van werkgever, een km-vergoeding krijgt dan wel voor een leaseauto, vallende onder de autovergoedingsregeling, in aanmerking komt. In het algemeen wordt toestemming voor een leaseauto slechts verleend, indien kan worden aangenomen, dat door de betreffende werknemer meer dan 15.000 km (excl. woon-werkverkeer) per jaar in het kader van zijn/haar functie bij werkgever zal worden afgelegd. E.e.a. is in een aparte regeling vastgelegd.

ARTIKEL 19 - Woon-werkvergoeding

Binnen Horticoop b.v. is er sprake van een vergoedingsregeling woon-werk. Deze regeling is met instemming van de OR vastgesteld.

ARTIKEL 20 - Regeling bedrijfskleding en beschikbaarstelling veiligheidsmiddelen

De regeling is in drie delen op te splitsen, nl.:

- a) waar het toepassen van bedrijfskleding/veiligheidsmiddelen doorlopend verplicht is;
- a. voor werknemer voor wie het dragen van bedrijfskleding verplicht is, wordt € 5,00 per maand vergoed voor het zelfwassen van de bedrijfskleding;
- b) de per situatie verschillende veiligheidsmiddelen.

Sub a) Doorlopend verplicht te dragen schoeisel/werkkleding is in een aparte met de OR overeengekomen regeling vastgelegd.

Sub c) Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) excl. schoenen

Daar waar het andere specifieke veiligheidsmiddelen dan veiligheidsschoenen betreft, zoals handschoenen, veiligheidsbrillen, helmen, gasmaskers, oorkappen etc., dan worden deze verstrekt door werkgever in opdracht van of na goedkeuring van het afdelingshoofd.

Deze goederen blijven eigendom van werkgever. Werknemer is verplicht tot het gebruik van de beschikbaar gestelde veiligheidsmiddelen, als dit naar eigen oordeel nodig is of dat dit door bevoegde personen verplicht is gesteld.

Werknemer dient de beschikbaar gestelde veiligheidsmiddelen als een goed huisvader te beheren.

De jaarlijkse controle is voor rekening en verantwoording van werkgever.

Werknemer, die weigert om (op juiste wijze) PBM's toe te passen, kan sancties worden opgelegd, waartegenover staat dat in geval van in gebreke zijn (als er onvoldoende of onvoldoende functionerende PBM's beschikbaar zijn) van werkgever, werknemer het werk mag/moet weigeren. Beiden zijn gebonden aan de kaders door de wet opgelegd.

ARTIKEL 21 - Telefoonkosten

Werkgever zal volgens een apart reglement de vergoeding voor het zakelijk gebruik van Internet en de vaste en mobiele telefonie verstrekken.

ARTIKEL 22 - Persoonlijke gegevens

Werknemer is gehouden wijziging in zijn/haar persoonlijke gegevens, die voor de uitvoering van het bepaalde in deze arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende regelingen noodzakelijk zijn, aan werkgever op te geven. Nalatigheid in het doen van deze opgave komt voor rekening van werknemer.

ARTIKEL 23 - Consignatievergoeding

Werknemer, die voor serviceverlening wekdienst heeft en op elk moment bereikbaar moet zijn voor het verrichten van overwerk, heeft onverminderd het gestelde in artikel 4 recht op een consignatievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt (**per 1-7-2017**):

- voor een volle week (7 dagen)	€ 107,31 bruto
- voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 11,97 /dag)	€ 59,84 bruto
- voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 23,94 /dag)	€ 47,88 bruto
- per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 20,88 bruto vergoed.	

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 28,60 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

De consignatie vergoeding bedraagt (per 1-1-2018):

- voor een volle week (7 dagen)	€ 108,38 bruto
- voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 12,09 /dag)	€ 60,45 bruto
- voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 24,18 /dag)	€ 48,36 bruto
- per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 21,09 bruto vergoed.	

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 28,87 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

ARTIKEL 24 - Betaling reizen monteurs

Indien een monteur voor het verrichten van werkzaamheden moet reizen, zal werkgever de reistijd als volgt vergoeden:

- a. bij gebruikmaking van een eigen of door werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel; de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd van de woning naar de standplaats;
- b. bij gebruikmaking van het openbaar vervoer de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer.

De vergoeding is van toepassing voor de heen- en terugreis per dag. De vergoeding is niet van toepassing voor reizen i.v.m. lunchpauze. De vergoeding van reizen vindt alleen plaats als deze uren boven het normaal afgesproken dagrooster uitgaan (werkuren + normale reistijd + pauze per dag).

De vergoeding bedraagt 100% van het uurloon per gereisd uur. Voor zover er sprake is van reizen meer of minder dan één uur, volgt de vergoeding naar rato.

ARTIKEL 25 - Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Dekking van het excedentrisico op de WIA-uitkeringen wordt per 1-1-2006 ondergebracht bij een verzekeraar. Premie is voor rekening werkgever.

De verzekering van het loondervingrisico in het arbeidsongeschiktheidstraject 15-35% is per 1-1-2004 bij één verzekeraar ondergebracht. Deelname aan deze verzekering is voor iedereen verplicht. De dekking (70% van het gederfde loon tot WIA-maximum) voor dit WIA-

hياat geldt voor de ziektegevallen vanaf 31-12-2003. De premie wordt gezamenlijk betaald door de deelnemende werknemers.

ARTIKEL 26 - Aanvullende arbeidsvoorwaarden

Werkgever kan voor werknemers, die internationale transporten uitvoeren, aanvullende arbeidsvoorwaarden vaststellen.

ARTIKEL 27 - ANW-hiaatverzekering

Voor de dekking van het ANW-hiaat wordt een verzekering afgesloten, die onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling. De dekking is minimaal 75% van de wettelijke uitkering. De premie bedraagt 0,75% van het pensioengevende salaris en is voor rekening werknemer.

ARTIKEL 28 - Privé-aankopen

Voor privé-aankopen bij het bedrijf geldt de volgende algemene kortingsregeling, waarvan niet kan worden afgeweken.

De kortingen bedragen:

1. op alle goederen/artikelen, uitgezonderd speciale regelingen/actieprijsen, voor zover niet onder sub 3 t/m 5 genoemd en de resterende marge voor Horticoop minimaal 6% blijft, 20% op de verkoopprijs;
2. op Alflora goederen/artikelen, uitgezonderd speciale regelingen/actieprijsen, 20% op de verkoopprijs;
3. op kleine huishoudelijke apparaten, 15% op de verkoopprijs;
4. op grote huishoudelijke apparaten, audio/video, 12% korting op de verkoopprijs;
5. op meststoffen, voerartikelen, koffie en waspoeder (alles voor particulier gebruik), 10% op de verkoopprijs;
6. op speciaal bestelde goederen/artikelen kan het bedrijf 6% toeslag op de inkoopprijs berekenen om de extra kosten te dekken.

De vermelde kortingen/toeslagen gelden:

- over de prijzen exclusief B.T.W.;
- alleen voor werknemer en zijn/haar gezinsleden, alsmede voor duurzaam samenwonenden in de zin van art. 6 lid 2;
- uitsluitend voor aankopen op rekening van de betrokken werknemer;
- indien en voor zover het totaal van deze kortingen zonder inhouding van loonbelasting en premies mogen worden gegeven (maximale korting 2009 € 500,-). Overschrijding is voor rekening en risico werknemer.

ARTIKEL 29 - Loonindexering

Jaarlijks zal de aanpassing van de lonen (ex. toeslag Horticoop) en de nominale vergoedingen zoals vermeld in artikel 6 lid 6 en 23 in overleg worden vastgesteld. Voor de duur van de overeenkomst is per 1-7-2017 een verhoging van 1%, per 1-1-2018 een verhoging van 1%.

ARTIKEL 30 - Reorganisatie

In geval van een reorganisatie is werkgever verplicht om met de vakbonden overleg te voeren over de gevolgen van de reorganisatie, alsmede wat aan deze gevolgen te doen. Artikel 25 van Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geldt hierbij als leidraad voor de definiëring van een reorganisatie.

ARTIKEL 31 - Fiscalisering vakbondscontributie

Werknemer kan bij werkgever één maal per jaar, in de maand december, een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem/haar in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Werkgever zal dit verzoek inwilligen. Bij invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 kan werknemer in de maand december een verzoek indienen voor een tegemoetkoming in de vakbondscontributie. De tegemoetkoming bedraagt € 50,00 netto zolang dit mogelijk is uit de vrijruimte. Als dit niet meer mogelijk is zal overleg met de vakbonden hierover worden gestart.

ARTIKEL 32 - Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Jaarlijks betaalt werkgever een werkgeversbijdrage aan vakbonden. De werkgeversbijdrage is afhankelijk gesteld van het aantal werknemers per 1 januari van het betreffende boekjaar, in actieve dienst, dat onder de CAO Horticoop b.v. valt. Het bedrag is vastgesteld op € 12,50 per werknemer per jaar.

ARTIKEL 33 - Levensfase bewust Personeelsbeleid

Binnen de looptijd van deze CAO zal met een werkgroep studie gedaan worden naar levensfase bewust personeelsbeleid.

ARTIKEL 34 – Werkkostenregeling

Vervallen.

ARTIKEL 35 – Pensioenregeling

Vervallen.

ARTIKEL 36 – BBL, BOL, Wajong

Horticoop zal zich binnen de looptijd van deze CAO samen met de sociale partners inspannen om minimaal 5 personen te plaatsen uit de groepen; BBL en BOL. Daarnaast zal Horticoop zich inspannen om in 2015 1 werkplek, in 2016 nog 1 werkplek in 2017 nog 1 werkplek in te vullen door mensen die een achterstand hebben tot de arbeidsmarkt. Voor de definitie van deze doelgroep wordt de beschrijven uit de participatiewet gehanteerd.

ARTIKEL 37 – Werknemer WGA-hiaat verzekering

Tijdens de looptijd van de Cao gaat een werkgroep onderzoek doen naar een WGA-verzekering op collectieve basis.

ARTIKEL 38 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten zijn de arbeidsvoorwaarden van Horticoop bv van toepassing vanaf de eerste dag van indiensttreding. Het aantal uitzendkrachten dat door werkgever wordt ingezet zal niet meer bedragen dan 5% van het totaal aantal werknemers dat onder de Horticoop cao valt.

ARTIKEL 39 – Proces afspraak (reparatie van de duur en de opbouw van de WW)

“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW-verzekering in 2016 en 2017 0,2% van de loonsom kost. Werkgevers en werknemers nemen beiden 50% van de premie voor hun rekening, te weten 0,1% van de loonsom.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. De uitvoering van het Nationale Private Aanvullende WW-fonds ligt in handen van een nationale uitvoerder. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren. Deze regeling nemen cao-partijen over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar en wordt in een aparte cao vastgelegd.

Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.”

ARTIKEL 40

Deze overeenkomst geldt vanaf 1-7-2017 en eindigt van rechtswege op 30-6-2018 zonder dat daarvoor enige opzegging is vereist.

- Bijlagen: 1) Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alflora.
2) Regeling werktijden medewerkers logistiek.
3) Salaristabel per 1-7-2017
4) Salaristabel per 1-1-2018
5) Jeugd salaristabel per 1-7-2017

Bijlage 1

Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alflora.

De dagspiegel voor vestigings- en Alflora-medewerkers is vastgesteld op: van maandag t/m vrijdag van 6.00 uur tot 21.00 uur en op zaterdag van 6.00 uur tot 18.00 uur. Deze weekenduren maken onderdeel uit van de normale werkweek van 40 uur of 38 uur. De lengte van de werkweek wordt in overleg per vestiging/Alflora-winkel vastgesteld.

Elke vestigingsmedewerker zal gemiddeld eenmaal per twee weken in de weekenddienst meedraaien.

Aan degenen, die 'overblijven' op koopavonden en diezelfde dag vóór 13.00 uur zijn begonnen met werken, wordt een warme maaltijdvergoeding beschikbaar gesteld van maximaal € 12,00 per keer. Hogere bedragen zijn voor eigen rekening. Vergoeding vindt plaats na overlegging van de originele aankoopbonnen onder vermelding van de B.T.W. Deze bonnen zullen maandelijks achteraf worden verrekend.

Voor de zaterdag en doordeweekse avonden gelden de normale pauzeregelingen, dat wil zeggen dat er een half uur lunch-/maaltijdpauze geldt voor zaterdagmiddag en doordeweekse avonden. Voorts wordt er op de doordeweekse avonden, de zaterdagmorgen en de zaterdagmiddag een kwartier koffiepauze gerekend.

Bijlage 2

Regeling werktijden medewerkers logistiek

Uitgangspunt is een werkweek van 38 uur (in plaats van 40 uur). De 104 roostervrije uren vervallen in verband hiermee.

- Voor de chauffeurs geldt dat per 4 weken 1 vrije week in tijd-voor-tijd-uren wordt opgebouwd. Het aantal overuren in deze 4 weken bedraagt dan 9½ uur per week. Elke vijfde week is men vrij. Voor de ex-Agrifirm medewerkers kan ook volgens het navolgende schema van de magazijnmedewerkers worden gewerkt.
- Voor magazijnmedewerkers geldt 4 dagen werken van 9½ uur en 1 dag vrij bij een werkweek van 38 uur.

De werkdag duurt normaal (maandag t/m vrijdag) 7,6* uur; inclusief 1,9* overuren loopt een werkdag dan van 07.00 uur tot 17.30 uur, uitgaande van 2 koffiepauzes van een kwartier en een half uur middagpauze.

Vrije ochtenden tijdens dienst zijn 3,75* uur, middagen 3,85* uur.

* is in decimalen uitgedrukt (dus niet in uren en minuten).

Bijlage 3

Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-07-2017

1 juli 2017 + 1,0%

tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

Periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten		28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-	
		49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	306	331	356		
0	1566	1583	1704	1729	1820	1910	2031	2219	2445	2569	2563	2870	3218	3558	3894	4257	4650	
1	1587	1604	1725	1751	1843	1935	2057	2248	2476	2602	2599	2910	3262	3608	3948	4316	4715	
2	1609	1624	1747	1774	1866	1959	2083	2276	2507	2635	2634	2950	3307	3657	4002	4376	4780	
3	1630	1644	1769	1796	1890	1984	2109	2304	2539	2668	2670	2990	3352	3707	4056	4435	4844	
4	1651	1665	1791	1818	1913	2008	2135	2333	2570	2701	2706	3029	3396	3756	4110	4494	4909	
5	1673	1685	1813	1840	1936	2033	2161	2361	2601	2734	2741	3069	3441	3805	4164	4553	4973	
6	1694	1705	1835	1862	1960	2057	2187	2390	2633	2767	2777	3109	3486	3855	4218	4612	5038	
7	1716	1726	1856	1884	1983	2082	2213	2418	2664	2800	2812	3149	3531	3904	4272	4671	5103	
8	1737	1746	1878	1907	2006	2106	2239	2447	2695	2833	2848	3189	3575	3954	4326	4730	5167	
9	1758	1766	1900	1929	2030	2131	2265	2475	2727	2866	2884	3229	3620	4003	4380	4790	5232	
10	1780	1786	1922	1951	2053	2155	2292	2504	2758	2899	2919	3269	3665	4052	4435	4849	5296	
11	1801	1807	1944	1973	2076	2180	2318	2532	2789	2932	2955	3308	3709	4102	4489	4908	5361	
12	1822	1827	1966	1995	2100	2204	2344	2561	2821	2965	2990	3348	3754	4151	4543	4967	5426	
13	1844	1847	1987	2017	2123	2229	2370	2589	2852	2998	3026	3388	3799	4201	4597	5026	5490	
14	1865	1868	2009	2040	2146	2253	2396	2617	2883	3030	3062	3428	3843	4250	4651	5085	5555	
15	1886	1888	2031	2062	2170	2278	2422	2646	2915	3063	3097	3468	3888	4300	4705	5144	5619	
16	1908	1908	2053	2084	2193	2302	2448	2674	2946	3096	3133	3508	3933	4349	4759	5203	5684	
17	1929	1929	2075	2106	2216	2327	2474	2703	2977	3129	3168	3548	3977	4398	4813	5263	5749	
18	1950	1949	2097	2128	2240	2351	2500	2731	3009	3162	3204	3587	4022	4448	4867	5322	5813	
19	1972	1969	2118	2150	2263	2376	2526	2760	3040	3195	3240	3627	4067	4497	4921	5381	5878	
20	1993	1989	2140	2173	2286	2400	2552	2788	3071	3228	3275	3667	4111	4547	4975	5440	5942	
21	2015	2010	2162	2195	2310	2425	2578	2817	3103	3261	3311	3707	4156	4596	5029	5499	6007	
22	2036	2030	2184	2217	2333	2449	2604	2845	3134	3294	3346	3747	4201	4645	5084	5558	6071	
23												3382	3787	4246	4695	5138	5617	6138
24												3418	3827	4290	4744	5192	5676	6201
25												3453	3866	4335	4794	5246	5736	6265
26												3489	3906	4380	4843	5300	5795	6330
27												3524	3946	4424	4893	5354	5854	6394
28												3560	3986	4469	4942	5408	5913	6459

Schalen 1 tm 9

	verhoging
aandacht	1% of 1periodiek
goed	2% of 2 periodieken
zeer goed	3% of 3 periodieken
uitmuntend	4% of 4 periodieken

winst

%	aandacht
> 2%	3%
1,5-2%	2%
1-1,5%	1%
0,5-1%	0%
< 0,5%	0%

schalen 9a tm 15 winstafhankelijk

goed	zeer goed	uitmuntend
4%	5%	6%
3%	4%	5%
2%	3%	4%
1%	2%	3%
0%	1%	2%

Bijlage 4

Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-1-2018

1 januari 2018 1% tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

Periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten		28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-	
		49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	306	331	356		
0	1566	1599	1721	1746	1838	1929	2051	2241	2469	2595	2589	2899	3250	3594	3933	4300	4697	
1	1587	1620	1743	1769	1861	1954	2078	2270	2500	2628	2625	2939	3295	3643	3987	4360	4763	
2	1609	1640	1765	1791	1885	1978	2104	2298	2532	2662	2661	2979	3340	3693	4042	4419	4828	
3	1630	1661	1787	1814	1908	2003	2130	2327	2564	2695	2697	3020	3386	3743	4097	4479	4893	
4	1651	1681	1809	1836	1932	2028	2157	2356	2595	2728	2733	3060	3431	3793	4151	4539	4958	
5	1673	1702	1831	1858	1955	2053	2183	2385	2627	2761	2769	3100	3476	3843	4206	4598	5023	
6	1694	1722	1853	1881	1979	2077	2209	2413	2659	2795	2805	3140	3521	3893	4260	4658	5089	
7	1716	1743	1875	1903	2003	2102	2236	2442	2690	2828	2841	3181	3566	3943	4315	4718	5154	
8	1737	1763	1897	1926	2026	2127	2262	2471	2722	2861	2877	3221	3611	3993	4370	4778	5219	
9	1758	1784	1919	1948	2050	2152	2288	2500	2754	2894	2913	3261	3656	4043	4424	4837	5284	
10	1780	1804	1941	1970	2073	2176	2314	2528	2785	2928	2949	3301	3701	4093	4479	4897	5350	
11	1801	1825	1963	1993	2097	2201	2341	2557	2817	2961	2985	3342	3747	4143	4533	4957	5415	
12	1822	1846	1985	2015	2120	2226	2367	2586	2849	2994	3021	3382	3792	4192	4588	5016	5480	
13	1844	1866	2007	2037	2144	2250	2393	2614	2880	3028	3057	3422	3837	4242	4643	5076	5545	
14	1865	1886	2030	2060	2168	2275	2420	2643	2912	3061	3093	3462	3882	4292	4697	5136	5611	
15	1886	1907	2052	2082	2191	2300	2446	2672	2943	3094	3129	3503	3927	4342	4752	5196	5676	
16	1908	1927	2074	2105	2215	2325	2472	2701	2975	3127	3164	3543	3972	4392	4807	5255	5741	
17	1929	1948	2096	2127	2238	2349	2499	2729	3007	3161	3200	3583	4017	4442	4861	5315	5806	
18	1950	1968	2118	2149	2262	2374	2525	2758	3038	3194	3236	3623	4063	4492	4916	5375	5872	
19	1972	1989	2140	2172	2285	2399	2551	2787	3070	3227	3272	3664	4108	4542	4970	5435	5937	
20	1993	2009	2162	2194	2309	2424	2577	2816	3102	3260	3308	3704	4153	4592	5025	5494	6002	
21	2015	2030	2184	2217	2332	2448	2604	2844	3133	3294	3344	3744	4198	4642	5080	5554	6067	
22	2036	2050	2206	2239	2356	2473	2630	2873	3165	3327	3380	3784	4243	4692	5134	5614	6133	
23												3416	3825	4288	4741	5189	5673	6198
24												3452	3865	4333	4791	5244	5733	6263
25												3488	3905	4379	4841	5298	5793	6328
26												3524	3945	4424	4891	5353	5853	6394
27												3560	3986	4469	4941	5407	5912	6459
28												3596	4026	4514	4991	5462	5972	6524

Schalen 1 tm 9

	verhoging
aandacht	1% of 1 periodiek
goed	2% of 2 periodieken
zeer goed	3% of 3 periodieken
uitmuntend	4% of 4 periodieken

winst

%	> 2%
	1,5-2%
	1-1,5%
	0,5-1%
	< 0,5%

schalen 9a tm 15 winstafhankelijk

aandacht	goed	zeer goed	uitmuntend
3%	4%	5%	6%
2%	3%	4%	5%
1%	2%	3%	4%
0%	1%	2%	3%
0%	0%	1%	2%

Bijlage 5

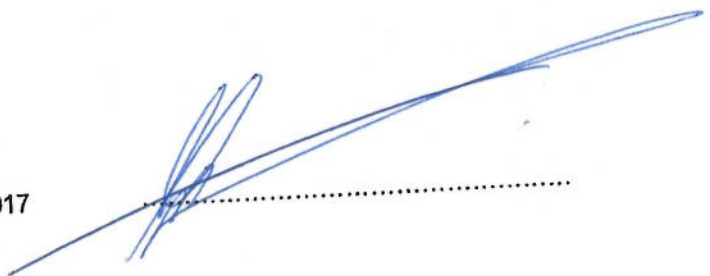
	Jeugdlonen per 1 juli 2017					
Automatisch te verstrekken per half jaar.						
Functiegroep	1	2	3	4	5	6
Periodieken	1	1,02	1,05	1,09	1,14	1,20
15 jaar	470	479	494	512	536	564
en 6 mnd	506	516	531	551	576	607
16 jaar	541	552	568	590	617	649
en 6 mnd	580	592	609	632	661	696
17 jaar	619	631	650	675	706	743
en 6 mnd	682	695	716	743	777	818
18 jaar	744	759	781	811	848	893
en 6 mnd	803	819	843	875	915	963
19 jaar	861	878	904	938	982	1033
en 6 mnd	979	998	1027	1067	1115	1174
20 jaar	1096	1118	1151	1195	1249	1315
en 6 mnd	1214	1238	1274	1323	1383	1456
21 jaar	1331	1358	1398	1451	1517	1597
en 6 mnd	1449	1477	1521	1579	1651	1738
22 jaar	1566	1597	1644	1707	1785	1879
en 6 mnd	1566	1597	1644	1707	1785	1879
23 jaar	1566	1597	1644	1707	1785	1879
en 6 mnd	1566	1638	1674	1750	1834	1940
24 jaar	1566	1678	1703	1793	1882	2001

NB; Vet gedrukt zijn de naar boven afgeronde minimumloonbedragen

Aldus overeengekomen op 21 juni 2017,

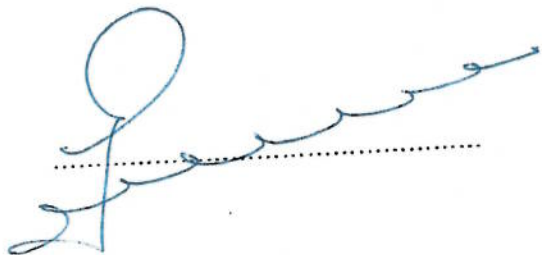
Directie Horticoop b.v.
Ir. I.M. Janssen

d.d. 4-8-2017



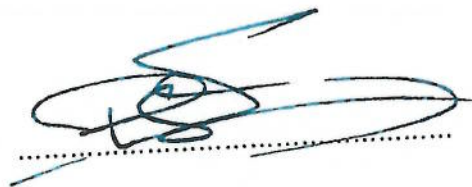
FNV Handel
J. Haagsmans

d.d. 26-7-2017



CNVVakmensen.nl
P. Fortuin,

d.d. 17-7-2017



CNVVakmensen.nl
L. Bons,

d.d. 14 juli 2017

