

	Cao-akkoord Open Teelten	7 januari 2013
1	Looptijd	De looptijd is 24 maanden: 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2014.
2	Arbeidstijd	Opnemen in de definities (art. 3) van de standaard werkweek van 38 uur.
3	Beloning	<ul style="list-style-type: none"> • Per 1 maart 2013: structurele loonsverhoging van 1% over het feitelijke loon. • In maart 2013: eenmalige uitkering van € 200,- voor werknemers die op 1 juli 2012 in dienst waren en dat nu nog steeds zijn. • Per 1 juli 2013: structurele loonsverhoging van 0,75% over het feitelijke loon. • Per 1 januari 2014: structurele loonsverhoging van 1% over het feitelijke loon.
4	Uitzendbureaus	<p>Wijziging van artikel 28 op de volgende wijze:</p> <p>Lid 1: Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau dat in het bezit is van NEN-certificering of is aangemeld voor certificering, is ingeschreven bij het register van de stichting normering arbeid (SNA) en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.</p> <p>Lid 2: De bepalingen in deze cao met betrekking tot de inlenersbeloning en overige vergoedingen zijn vanaf dag 1 van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.</p> <p>Lid 3: De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontlenen jegens uitzendondernemingen.</p> <p>Lid 4: De werkgever moet zich –aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd- ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen in lid 1 en 2 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld worden opgenomen in een bepaling in het contract met het uitzendbureau.</p> <p>Inlenersbeloning wordt in de definities opgenomen. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal; 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan, dit ter goedkeuring van de uitzendonderneming, gecompenseerd worden in tijd en/of geld; 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag; 4. initiële loonstijgingen; 5. onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie; 6. Periodieken.
5	Regeling seizoenarbeid (art. 10a OT)	Aanpassing definitie artikel 10a, lid 4: 'relatief eenvoudige oogst gerelateerde werkzaamheden'. Daarnaast wordt bij de berekening van het WML uitgegaan van de normale arbeidsduur van 38 uur per week.

6	Zaterdaghulpen	Er wordt een nieuw artikel voor zaterdaghulpen geformuleerd. De toeslagen zijn voor zaterdaghulpen niet van toepassing. De beloning vindt plaats op basis van de cao –(jeugd-)loonpercentages.
7	Huisvesting (art. 32a)	<p>Wijziging van artikel 32a op de volgende wijze: Voor zover de werkgever huisvesting aanbiedt aan buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, zal hij deze aanbieden tegen de werkelijke kosten met als maximum 20% van het voor werknemer geldende wettelijk minimum loon, inclusief huur, water en energiekosten.</p> <p>In de nationale intentieverklaring huisvesting is afgesproken dat werkgevers huisvesting aanbieden die voldoet aan de landelijke huisvestingsnorm. In de redactiecommissie worden nadere afspraken gemaakt voor de borging van landelijke huisvestingsnorm in de cao.</p> <p>Voor de categorie overige huisvesting worden in de redactiecommissie nadere afspraken gemaakt in relatie tot de landelijke huisvestingsnorm teneinde een protocolafpraak te kunnen opnemen in de cao.</p>
8	Levensfasebewust personeelsbeleid	Er wordt onderzoek gedaan naar leeftijdsbewust personeelsbeleid in open teelten. Hierbij komen specifiek de mogelijkheden en kansen van jongeren en ouderen aan de orde. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek worden afspraken gemaakt over de invulling. Onderzoek, conclusies en uitwerking worden afgerond binnen een periode van 1 jaar. Onderdeel van de protocolafpraak is de mogelijkheid om overwerk voor werknemers boven de 50 jaar niet verplicht te stellen wanneer dit vanwege gezondheidsredenen niet mogelijk is
9	Vakantierechten	Werkgevers leggen een voorstel voor aan de achterban inzake het invoeren van de wettelijke regeling op basis van de tekst in de cao Leo (art. 60, 60A en bijlage 10) met dien verstande dat de ingangstermijn per 1 januari 2013 is. Indien hierop van werkgevers geen akkoord komt zal de huidige regeling in de cao worden gehandhaafd. Invoering van de nieuwe regeling betekent dat er bij ziekte alleen opbouw van de wettelijke vakantiedagen plaats vindt.
10	Ontslag bij ziekte (art. 8 lid 6 E en F)	Artikel 8 lid 6 E en F vervallen. De wettelijke regeling is van toepassing.
11	Pensioen (art. 8 lid 7)	De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
12	Vakbondscontributie (art 17 lid 2)	Toevoegen: de werkkostenregeling mag fiscale brutering van de vakbonds- contributie niet negatief beïnvloeden.
13	Loondoorbetaling derde ziektejaar (art. 19)	In het geval door het UWV een loonsanctie aan werkgever is opgelegd wegens verwijtbaar handelen zal door de werkgever in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een vergoeding plaatsvinden van 85% van het laatst verdiende loon.
14	Werkkleding (art. 32b)	De werkgever is verplicht om aan de werknemer werkkleding en/of veiligheidsschoeisel kosteloos in bruikleen te geven overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften.

15	Paritair meldpunt (art. 35b)	Partijen zullen het artikel 35b zodanig aanpassen dat niet-naleving van de cao gemeld kan worden bij de paritaire commissie. Tevens zal de communicatie over dit meldpunt een aandachtspunt zijn.
16	Cafetariaregeling	De volgende tekst wordt opgenomen: Er is een regeling afgesproken waarbij op verzoek van werkgever en in het kader van fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon uitgeruild kan worden tegen een onbelaste vergoeding, mits de werknemer hiermee schriftelijk heeft ingestemd. Voor buitenlandse werknemers gelden de voorwaarden in een nader in te vullen bijlage. Deze wordt uitgewerkt in de redactiecommissie conform artikel 22 lid 5 van de ABU-cao.
17	Actualisering FUWA	Partijen hebben de financiering geregeld en streven naar aanpassing van het FUWA-handboek binnen de looptijd van de cao.
18	Dispensatie (art 36)	Wijziging van artikel 36 op de volgende wijze: Lid 1: Van één of meer bepalingen van deze cao kan de paritaire commissie Open Teelten aan de werkgever ontheffing verlenen wanneer naar haar oordeel daar bijzondere redenen voor zijn. Lid 2: Het verzoek van een onderneming tot ontheffing wordt schriftelijk gemotiveerd ingediend en gaat vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld. Lid 3: Het verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd per gewone brief of email ingediend bij de paritaire commissie Open Teelten, per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per mail: paritaire.commissie@actor.nl
19	WAGA	Partijen spreken af om tijdens de looptijd van de cao deze WAGA-proof te maken.
20	Redactioneel	Artikel 23 lid e: Toevoeging van het geregistreerd partnerschap. Artikel 5 lid 4: Schrappen van het WGOT.