

CAO

HORTICOOP B.V.

1-1-2022 t/m 31-12-2022



HORTICOOP

SAMEN GROEIEN

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1 - Definities	4
ARTIKEL 2 – Arbeidsovereenkomst	4
ARTIKEL 3 - Arbeidstijden.....	5
ARTIKEL 4 - Overwerk.....	6
ARTIKEL 5 - Kortverzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon.....	7
ARTIKEL 6 - Vakantie, vakantietoeslag en ouderschapsverlof	9
ARTIKEL 7 - Arbeidsongeschiktheid	10
ARTIKEL 8 - Eigen bijdrage oudedagvoorzieningen.....	14
ARTIKEL 9 - Functiegroepen en loontabellen.....	15
ARTIKEL 10 - Winstdelingsregeling	16
ARTIKEL 11 – Levensloopregeling.....	16
ARTIKEL 12 - Bijzondere uitkeringen	16
ARTIKEL 13 - Opzegging en ontslag.....	17
ARTIKEL 14 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	17
ARTIKEL 15 - Pensioenrechten.....	17
ARTIKEL 17 - Gratificaties	19
ARTIKEL 18 – Lease-regeling.....	19
ARTIKEL 19 – Zakelijke kilometervergoeding en reiskostenvergoeding woon-werk.....	19
ARTIKEL 20 - Regeling bedrijfskleding en beschikbaarstelling veiligheidsmiddelen	20
ARTIKEL 21 - Telefoonkosten.....	21
ARTIKEL 22 - Persoonlijke gegevens en AVG	21
ARTIKEL 23 - Consignatievergoeding.....	21
ARTIKEL 24 - Betaling reizen monteurs.....	22
ARTIKEL 25 – Arbeidsongeschiktheidsverzekering.....	22
ARTIKEL 26 - Aanvullende arbeidsvoorwaarden.....	22
ARTIKEL 27 - ANW-hiaatverzekering.....	23
ARTIKEL 28 - Privé-aankopen	23
ARTIKEL 29 - Loonindexering.....	23
ARTIKEL 30 - Reorganisatie	23

ARTIKEL 31 - Fiscalisering vakbondscontributie	24
ARTIKEL 32 - Werkgeversbijdrage aan vakbonden.....	24
ARTIKEL 33 - Levensfase bewust Personeelsbeleid.....	24
ARTIKEL 34 – Werkkostenregeling	25
ARTIKEL 35 – Pensioenregeling	25
ARTIKEL 36 – BBL, BOL, Wajong.....	25
ARTIKEL 37 – Werknemer WGA-hiaat verzekering.....	25
ARTIKEL 38 – Uitzendkrachten.....	26
ARTIKEL 39 – Reparatie van de duur en de opbouw van de WW	26
ARTIKEL 40 – Hybride werken.....	27
ARTIKEL 41 – Geldigheidsduur CAO	27
Bijlage 1 - Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen vestigingen.	28
Bijlage 2 - Regeling werktijden logistiek.....	29
Bijlage 3 - Salaristabel Horticoop m.i.v. 01-01-2022	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 4 - Jeugdlonen per 1 juli 2022 (toepassing tot 21 jaar).....	31

ALGEMENE ARBEIDSOVEREENKOMST

Collectieve arbeidsovereenkomst

TUSSEN

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

EN

De vakbonden: CNV-Vakmensen te Breda,
FNV-Handel 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 zorgdragen, 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 vestigingen 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 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 of 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, verhinderd 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 overwerktoeslag.
Per 1 januari 2021 is dit bedrag vastgesteld op € 2.215,16
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

7.1 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 wettelijke IVA-uitkering van 75% van het maximum dagloon.
 - Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80) of volledig arbeidsongeschikt (tussen 80-100%) maar niet duurzaam
Werknemer, die plaatsbaar is voor het arbeidsongeschikte deel, krijgt alsdan naar rato van datzelfde percentage loon. Van rechtswege (WGA) wordt 70% over het arbeidsongeschikte deel uitgekeerd.
 - Arbeidsongeschikt (maar minder dan 35%). Hier is geen wettelijke regeling voor.
Er is een verzekering gesloten door de werkgever, waardoor de medewerker met een IVA of WGA uitkering voor het inkomen tot het maximum dagloon maximaal 30% in inkomen terugvalt. Voor het salarisdeel boven het maximum dagloon sluit de werkgever ook een verzekering die 70% uitkeert bij IVA of WGA, gecorrigeerd met het vergoedingspercentage. Het vergoedingspercentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- 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 na 104 weken of eerder 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 voor de duur van het contract voor haar rekening nemen.
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 arbeidsongeschiktheid 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 21 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 15

<u>Beoordeling:</u>	<u>Aantal periodieken:</u>
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

- 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 'Zeer 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. / Lensli B.V / Lensli Cuijk b.v. / Lensli Bleiswijk b.v. en Lumiforte 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.
- ingeval van een deeltijdfunctie, in het jaar waarover de winstuitkering wordt berekend, ontvangt werknemer de betreffende uitkering naar rato.

ARTIKEL 11 – Levensloopregeling

De aflopende levensloopregeling zal binnen de wettelijke kaders uitgevoerd worden. Van de regeling is een regelement 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 – Lease-regeling

De directie bepaalt welke werknemer, met het oog op zijn/haar werkzaamheden en/of functie in aanmerking komt voor het toekennen van een leaseauto. 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. Met instemming van de OR is een aparte berijdersregeling vastgelegd.

Afhankelijk van het aantal kilometer per jaar geldt een benzine-uitvoering of elektrische uitvoering. Er gelden bovendien restricties op het gebied van uitstraling, kleurstelling, modellen en maximale CO-2 uitstoot. Hybride auto's zijn toegestaan. Het is de werkgever te allen tijde gerechtigd een werknemer een tijdelijke of reeds beschikbare auto toe te wijzen.

De lease-normbedragen worden met de OR vastgesteld, geïndexeerd en zijn inclusief opties en accessoires. Het is werknemer toegestaan het leasenormbedrag met maximaal 15% te over- of onderschrijden. Is de werknemer een fiscale bijtelling verschuldigd dan is de werknemer ook een eigen bijdrage voor privégebruik aan werkgever verschuldigd. Deze eigen bijdrage wordt in overleg met de OR vastgesteld.

ARTIKEL 19 – Zakelijke kilometervergoeding en reiskostenvergoeding woon-werk

Vergoeding zakelijke kilometers

Indien mogelijk wordt door de medewerker gebruik gemaakt van een ter beschikking staande leaseauto.

Werkgever vergoedt medewerkers voor zakelijk gereden kilometers met eigen vervoer € 0,29 per kilometer. Hiervan wordt € 0,19 per kilometer onbelast vergoed. De gereden afstand wordt vastgesteld met behulp van de snelste route van de ANWB-routeplanner.

Indien de werknemer de afspraak vanaf de werkplek bezoekt worden uitsluitend de werk-werk-kilometers gedeclareerd. Indien werknemer vanuit huis de afspraak bezoekt en medewerkers ontvangt een reiskostenvergoeding dan dient de reisafstand gecorrigeerd te worden. Werknemer declareert dan de gereden zakelijke kilometers minus de woon-werk-kilometers (retourafstand).

Reiskostenvergoeding woon-werk:

De afstand woon-werk wordt vastgesteld met behulp van de snelste route van de ANWB-routeplanner.

Vaststelling vergoeding:

00 – 10 km (enkele reisafstand)	: geen vergoeding
10 – 15 km (enkele reisafstand)	: € 68,00 per maand
15 – 20 km (enkele reisafstand)	: € 95,00 per maand
20 - 25 km (enkele reisafstand)	: € 137,00 per maand
25 – 30 km (enkele reisafstand)	: € 169,00 per maand
30 – 35 km (enkele reisafstand)	: € 203,00 per maand
35 – 40 km (enkele reisafstand)	: € 237,00 per maand
Vanaf 40 km (enkele reisafstand)	: € 271,00 per maand

Deze staffel is gebaseerd op een reisfrequentie van 5 dagen per week. Een lagere reisfrequentie leidt tot een evenredige verlaging van de vastgestelde bedragen.

Indien een medewerker een maand of langer arbeidsongeschikt is en geen kosten maakt, vervalt het recht op de woonwerkvergoeding.

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;
- b) voor werknemer voor wie het dragen van bedrijfskleding verplicht is, wordt € 7,50 per maand vergoed voor het zelfwassen van de bedrijfskleding;
- c) 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 de medewerker afhankelijk van de functie voor zakelijk gebruik een mobiele telefoon ter beschikking stellen. Privégebruik is niet toegestaan.

ARTIKEL 22 - Persoonlijke gegevens en AVG

In het kader van de op te stellen arbeidsovereenkomst registreert en verwerkt werkgever persoonlijke gegevens ten behoeve van de salaris- en personeelsadministratie. Werkgever zal de aan haar verstrekte persoonsgegevens zorgvuldig, behoorlijk en transparant verwerken en uitsluitend gebruiken voor de daarvoor bestemde doeleinden.

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 weekdienst heeft en op elk moment bereikbaar moet zijn voor het verrichten van overwerk, heeft onverminderd het gestelde in artikel 4 recht op een consignatievergoeding. Werknemers worden vrijgesteld van deze weekdienst als zij de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt en hier vrijwillig van af willen zien, om de werkdruk beheersbaar te houden. Hieraan gekoppeld zit dat deze werknemers ook geen overwerk meer zullen doen als zij ervoor kiezen om geen consignatiedienst meer te doen

De consignatie vergoeding bedraagt (per 1-1-2021):

- | | |
|--|----------------|
| - voor een volle week (7 dagen) | € 111,63 bruto |
| - voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 12,45 /dag) | € 62,26 bruto |
| - voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 24,91 /dag) | € 49,81 bruto |
| - per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 21,72 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.

Daarnaast mag de monteur overuren schrijven vanaf het moment dat het telefoongesprek met de klant langer dan 15 minuten geduurd heeft.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 29,74 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

ARTIKEL 24 - Betaling reisen 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 reisen 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 reisen 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.

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 premie, inclusief pensioenpremie bedraagt 3,80% van de pensioengrondslag 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/actieprijzen, 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 kleine huishoudelijke apparaten, 15% op de verkoopprijs;
3. op grote huishoudelijke apparaten, audio/video, 12% korting op de verkoopprijs;
4. op meststoffen, voerartikelen, koffie en waspoeder (alles voor particulier gebruik), 10% op de verkoopprijs;
5. 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. 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 deze overeenkomst geldt per 01-01-2022 een loonsverhoging van € 100,00 bruto per maand op fulltime basis (parttime naar rato) voor alle functiegroepen en periodieken.

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 eenmaal 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

Opzetten werkgroep Duurzaam Personeelsbeleid. De werkgroep wordt opgezet met een werkgeversdelegatie en een werknemersdelegatie. Vanuit de vakbonden wordt er een deskundige aangetrokken om de werkgroep inhoudelijk en procesmatig te ondersteunen. De kosten worden door de werkgever gedragen. De werkgroep heeft als doel het duurzaam inzetbaarheidsbeleid concreet in te vullen. De werkgroep is medeverantwoordelijk voor de definitieve opdrachtomschrijving. De volgende zaken behoren in elk geval tot de opdracht:

- opleidingsbeleid en -budget in het kader van duurzaamheid;
- gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer;
- uitwisselen leeftijds- en dienstjarenuren naar opleidingsbudget;
- onderzoek naar generatiepact;
- vaststellen of er spraken moet zijn van een overgangsregeling;
- indien er sprake is van een overgangsregeling definiëren hoe deze er uit ziet;

Binnen de looptijd van deze CAO zal onder de bredere noemer van Duurzame Inzetbaarheid met een werkgroep studie gedaan worden naar onder meer levensfase bewust personeelsbeleid.

Binnen het aandachtsgebied van Duurzame inzetbaarheid vallen:

- Employability;
- Vitaliteit;
- Regelingen gericht op specifieke doelgroepen;
- Maatswerk-oplossingen;
- Opleidingen.

Werkgever en werknemer delen de verantwoordelijkheid voor loopbaan, vitaliteit, ontwikkeling en inzetbaarheid.

Op korte termijn start de werkgever met het uitreiken van een aantal opleidingsvouchers voor een vrij te kiezen opleiding. De resultaten van deze pilot zullen geëvalueerd worden en meegenomen worden in de werkgroep.

ARTIKEL 34 – Werkkostenregeling

De studie naar de invoering en mogelijkheden van de werkkostenregeling is door de werkgroep in 2016 gezamenlijk met de OR afgerond.

ARTIKEL 35 – Pensioenregeling

De studie naar de invoering van de nieuwe pensioenregeling is door de werkgever in 2016 gezamenlijk met de OR afgerond.

ARTIKEL 36 – BBL, BOL, Wajong

Horticoop spant zich samen met de sociale partners in om zoveel mogelijk personen te plaatsen uit de groepen; BBL en BOL en minimaal 1 werkplek in te vullen door een medewerker met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Voor de definitie van deze doelgroep wordt de beschrijven uit de participatiewet gehanteerd.

ARTIKEL 37 – Werknemer WGA-hiaat verzekering

Horticoop heeft een collectieve WGA-hiaat verzekering voor werknemers die blijvend tussen de 15 – 35% arbeidsongeschiktheid raken. Het dekkingspercentage bedraagt 70% van de loonderving. Horticoop zal per 1-1-2019 uitgebreide en collectieve WGA-hiaatverzekering afsluiten. De werkgever zal 0,25% van de premie voor haar rekening nemen.

ARTIKEL 38 – Uitzendkrachten

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

ARTIKEL 39 – Reparatie van de duur en de opbouw van de WW

Horticoop heeft zich sinds 01-12-2019 aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) De PAWW is de private uitkering die ingaat na afloop van uw wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De duur van deze uitkering is maximaal 14 maanden. De uitkering is aan voorwaarden verbonden.. In het PAWW-reglement zijn de rechten en plichten van werknemers en werkgevers vastgelegd. In geval van werkloosheid vraagt de werknemer de PAWW-uitkering aan een maand voorafgaand aan de beëindiging van de wettelijke uitkering. Stichting PAWW verzorgt de uitkering aan rechthebbende.

Tussentijdse wijzigingen worden door de cao-partijen bekrachtigd. De maximale PAWW-bijdrage voor de werkgever bedraagt in ieder geval 0,15%.

ARTIKEL 40 – Hybride werken

De thuiswerkvergoeding zal binnen de wettelijke kaders uitbetaald worden. Van het thuiswerkbeleid is een reglement beschikbaar. Is het thuiswerkbeleid binnen de functie van toepassing dan is de thuiswerkvergoeding € 2,- netto per dag. Dit bedrag is gebaseerd op onderzoek van het NIBUD. Je ontvangt deze vergoeding op de dagen dat er thuisgewerkt wordt. De reiskosten woon-werkverkeer worden aangepast naar het aantal dagen dat er structureel op locatie wordt gewerkt.

ARTIKEL 41 – Geldigheidsduur CAO

Deze overeenkomst geldt vanaf 1-1-2022 en eindigt van rechtswege op 31-12-2022 zonder dat daarvoor enige opzegging is vereist. Voorgaande overeenkomsten worden vervangen door deze overeenkomst.

Bijlage 1 - Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen vestigingen.

De dagspiegel voor vestigingsmedewerkers 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/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 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. 01-01-2022

1-jan-22 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	1785	1848	1980	2008	2108	2208	2342	2548	2798	2936	2929	3267	3652	4027	4398	4799	5233	
1	1809	1870	2004	2032	2133	2235	2370	2580	2833	2972	2968	3311	3701	4081	4457	4864	5304	
2	1832	1893	2028	2057	2159	2262	2399	2611	2867	3009	3007	3355	3750	4136	4517	4929	5375	
3	1856	1915	2052	2081	2185	2289	2428	2643	2902	3045	3047	3399	3800	4191	4577	4995	5447	
4	1879	1938	2076	2106	2211	2316	2457	2674	2936	3082	3086	3443	3849	4245	4636	5060	5518	
5	1903	1960	2100	2130	2236	2343	2485	2705	2971	3118	3125	3487	3898	4300	4696	5125	5589	
6	1926	1982	2124	2155	2262	2371	2514	2737	3006	3154	3165	3531	3948	4354	4756	5190	5661	
7	1950	2005	2149	2179	2288	2398	2543	2768	3040	3191	3204	3575	3997	4409	4816	5256	5732	
8	1973	2027	2173	2204	2314	2425	2572	2800	3075	3227	3243	3619	4046	4463	4875	5321	5803	
9	1997	2050	2197	2228	2339	2452	2600	2831	3109	3263	3282	3663	4096	4518	4935	5386	5874	
10	2020	2072	2221	2252	2365	2479	2629	2862	3144	3300	3322	3707	4145	4572	4995	5451	5946	
11	2044	2094	2245	2277	2391	2506	2658	2894	3179	3336	3361	3751	4194	4627	5054	5517	6017	
12	2067	2117	2269	2301	2417	2533	2687	2925	3213	3372	3400	3795	4244	4681	5114	5582	6088	
13	2091	2139	2293	2326	2442	2560	2715	2956	3248	3409	3440	3839	4293	4736	5174	5647	6160	
14	2114	2162	2317	2350	2468	2587	2744	2988	3282	3445	3479	3883	4342	4790	5233	5712	6231	
15	2138	2184	2341	2375	2494	2614	2773	3019	3317	3481	3518	3927	4392	4845	5293	5778	6302	
16	2161	2207	2365	2399	2520	2641	2802	3051	3351	3518	3558	3971	4441	4900	5353	5843	6374	
17	2185	2229	2390	2424	2545	2668	2830	3082	3386	3554	3597	4015	4490	4954	5412	5908	6445	
18	2209	2251	2414	2448	2571	2695	2859	3113	3421	3591	3636	4059	4540	5009	5472	5973	6516	
19	2232	2274	2438	2473	2597	2722	2888	3145	3455	3627	3675	4103	4589	5063	5532	6039	6587	
20	2256	2296	2462	2497	2623	2749	2917	3176	3490	3663	3715	4147	4638	5118	5591	6104	6659	
21	2279	2319	2486	2522	2648	2776	2945	3208	3524	3700	3754	4191	4688	5172	5651	6169	6730	
22	2301	2341	2510	2546	2674	2803	2974	3239	3559	3736	3793	4235	4737	5227	5711	6234	6801	
23												3833	4279	4786	5281	5771	6300	6873
24												3872	4323	4836	5336	5830	6365	6944
25												3911	4367	4885	5390	5890	6430	7015
26												3950	4411	4934	5445	5950	6495	7086
27												3990	4455	4984	5499	6009	6561	7158
28												4029	4499	5033	5554	6069	6626	7229

Bijlage 4 - Jeugdlonen per 1 januari 2022 (toepassing tot 21 jaar)

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6
Periodieken	1,00	1,02	1,05	1,09	1,14	1,20
15 jaar	654	667	687	713	746	785
16 jaar	743	758	780	810	847	892
17 jaar	863	880	906	941	984	1036
18 jaar	1049	1070	1101	1143	1196	1259
19 jaar	1300	1326	1365	1417	1482	1560
20 jaar	1682	1716	1766	1833	1917	2018
21 jaar	1785	1785	1785	1785	1785	1785

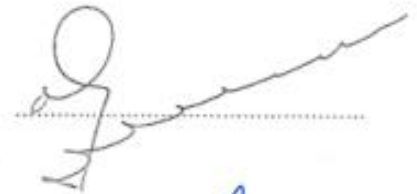
Aldus overeengekomen op 9 mei 2022.

Directie Horticoop b.v.
S.M van Nieuwenhuijzen d.d. 11-7 2022



FNV Handel
J. Haagmans

d.d. 11-7-2022 2022



CNV Vakmensen
S.Faez,

d.d. 11-7 2022

