



Werken in de Glastuinbouw

Een praktische gids voor
de werkgever en de werknemer



Colofon

Dit is een uitgave van Colland

Coördinatie: Colland Bestuursbureau
i.s.m. Van den Hoven communicatie, Amsterdam

Teksten: Van den Hoven communicatie, Amsterdam

Fotografie: Marcel Bekken, Breda

Vormgeving: Heleen ten Voorde, Westzaan

Druk: Drukkerij Thieme Media Services

Drukwerkbegeleiding: Achmea Studio, Zoetermeer

Voor deze gids is onder andere informatie gebruikt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Daar waar werkgever/werknemer/hij staat, kan de lezer dit ook interpreteren als werkgeefster/werkneemster/zij.

Juni 2009

ISBN/EAN: 978-90-79788-06-4

Titel: Werken in de Glastuinbouw

Subtitel: een praktische gids voor de werkgever en de werknemer

Colland is een samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen en is ontwikkeld door o.a. CUMELA Nederland, LTO Nederland, Branchevereniging VHG, CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten.

De inhoud van deze gids is met de grootste zorg samengesteld. Aan de verstrekte informatie kunt u desondanks geen rechten ontleen.

Werken in de Glastuinbouw

Een praktische gids voor de werkgever
en de werknemer

01 Personeel en organisatie

1.1	Inleiding	7
1.2	Werving en selectie	8
	• Wet gelijke behandeling	8
1.3	Aannemen personeel	10
	• Arbeidsovereenkomst	10
	• Aanmelden nieuw personeel	11
	• Basisregeling/uitgebreide regeling	11
1.4	Beloning	12
	• Wet minimumloon	12
	• Beloning in de cao	13
	• Gelegenheidsarbeid	14
1.5	Arbeidstijden	16
1.6	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	19
1.7	Vakantie en verlof	21
	• Vakantie	21
	• Levensloopregeling	23
	• Calamiteitenverlof	24
	• Zorgverlof	24
	• Zwangerschaps- en bevallingsverlof	25
	• Kraamverlof	26
	• Adoptieverlof	27
	• Ouderschapsverlof	27
	• Doorbetaald bijzonder verlof	28
1.8	Medezeggenschap	29
1.9	Seksuele intimidatie	31
1.10	Ontslag van personeel	33
	• Ontslag via CWI	33
	• Ontslag via de kantonrechter	34
	• Opzegtermijnen	34
1.11	Cao	35
1.12	Uitleg cao-bepalingen	36
1.13	Vertrouwenspersoon	37

02	Arbeidsmarkt	
2.1	Inleiding	38
2.2	Arbeidsomstandigheden	40
	• Arbowet	40
	• Bedrijfshulpverlening	41
	• Persoonlijke beschermingsmiddelen	42
	• Ondersteuning door Stigas	42
2.3	Werkloosheid (WW)	44
2.4	Scholing	45
2.5	Kinderopvang	46

03	Verzekeren	
3.1	Inleiding	47
3.2	Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	50
	• De wet	50
	• De cao	50
	• SAZAS tijdens de eerste twee ziektejaren	51
3.3	Inkomensituatie na de eerste twee ziektejaren	52
	• De wet	52
	• De cao	54
	• SAZAS na de eerste twee ziektejaren	54
3.4	Overige verplichtingen rondom ziekteverzuim	56
	• Wet verbetering poortwachter en verzuimbegeleiding	56
	• Ziekteverzuimbegeleiding via SAZAS	58
3.5	WGA-eigenrisicodragersverzekering	60
3.6	Regres	60
3.7	AVAZ (Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen)	62
3.8	Colland zorgverzekering	62

04	Pensioen	
4.1	Inleiding	64
4.2	AOW	66
4.3	Nabestaandenuitkering	67
4.4	De pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)	68

4.5	Afbouw VUT-regeling (SUWAS)	70
4.6	Spaar-VUT	70
4.7	Afbouw prepensioenregeling BPL Flex	71
4.8	Levensloopregeling	72

	Trefwoordenregister	75
--	---------------------	----

Alles overzichtelijk op een rij

Wat staat er in een arbeidscontract? Hoe zorg ik voor een veilige en gezonde werkplek? Welke mogelijkheden heb ik om mezelf te scholen? En wanneer kan ik eigenlijk met pensioen?

Veel regels

Voor werkgevers en werknemers gelden allerlei regels. Regels die duidelijkheid scheppen, bescherming bieden en kansen creëren. De regels zijn afkomstig van de overheid, staan in de cao of vloeien voort uit andere afspraken die werkgevers en werknemers in de agrarische sector met elkaar hebben gemaakt.

Agrarische sector: prachtige sociale regelingen

Soms zien werkgevers en werknemers door de bomen het bos niet meer. Dat is niet gek; er is de laatste jaren veel veranderd. In deze gids staat alles overzichtelijk op een rij. Allereerst om helder te zijn. Daarnaast willen we graag laten zien dat de agrarische sector een flink aantal prachtige sociale regelingen kent. Denk aan de pensioenregeling, de regelingen voor loondoorbetaling tijdens ziekte en de scholingsregeling.

Colland

Deze gids is bestemd voor werkgevers en werknemers in de Glastuinbouw. Hij wordt u aangeboden door Colland, het gezicht van alle agrarische en groene sociale regelingen. Eén loket voor alles wat te maken heeft met pensioen, verzekeren en arbeidsmarktbeleid.



01 Personeel en organisatie

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt het werven, aannemen en ontslaan van personeel aan bod. Centraal staat de arbeidsovereenkomst die de werkgever en de werknemer aangaan. Daarnaast komen de belangrijkste richtlijnen en regels voor beloning, gelegenheidsarbeid en arbeidstijden aan de orde. U leest verder over onderwerpen als medezeggenschap, functionerings- en beoordelingsgesprekken en over vakantie en verlof. Informatie over gelijke behandeling en seksuele intimidatie vindt u ook in dit hoofdstuk.

Regels liggen vaak ergens vast. In de wet, in de cao of in bedrijfstakingen. Daarom staat aan het einde van elke paragraaf waar uitgebreide informatie of originele teksten zijn te vinden. Zowel voor de werkgever als de werknemer.

1.2 Werving en selectie

Iedereen heeft recht op gelijke behandeling en gelijke kansen. Ook op het werk en bij werving en selectie. De werkgever beschermt de werknemer tegen discriminatie en intimidatie.

Wet gelijke behandeling

Hoe werkt het?

Mensen mogen niet ongelijk worden behandeld. Niet vanwege hun godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk), handicap of chronische ziekte, soort contract (vast of tijdelijk) en leeftijd. Gelijke behandeling geldt ook op het werk en bij werving en selectie. De werkgever mag anderen, uitzendbureaus bijvoorbeeld, ook geen opdracht geven tot het maken van onderscheid.

In personeelsadvertenties horen alleen eisen thuis die van belang zijn voor het werk. Er moet duidelijk in staan dat zowel mannen als vrouwen in aanmerking komen voor de functie. Een leeftijdsgrens mag de werkgever alleen stellen als daarvoor een goede reden is. Die reden moet duidelijk in de advertentie staan.

De werkgever is verplicht om eigen werknemers op tijd en duidelijk op de hoogte te stellen van interne vacatures. Dit geldt vooral voor tijdelijke werknemers; die kunnen dan solliciteren naar een vaste baan.

Bij sollicitaties mag de werkgever alleen vragen stellen die belangrijk zijn voor de functie. Vragen over privé zaken zijn dat bijna nooit.

Tijdelijke krachten hebben net zo veel rechten als vaste krachten.

Dit geldt voor oproepkrachten, seizoens(hulp)krachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en stagiairs die een arbeidsovereenkomst hebben. Uitzendkrachten vallen daar niet onder.

Medewerkers met een handicap of chronische ziekte hebben recht op aanpassingen om hun werk te kunnen doen.

Denk aan het verwijderen van drempels of aangepaste werktijden. Een werknemer met een handicap moet daar zelf om vragen, want de (potentiële) werkgever mag immers geen vragen stellen over de gezondheid. De aanpassing moet wel redelijk zijn. Sinds 1 januari 2006 is discriminatie van mensen vanwege hun handicap of chronische ziekte strafbaar.

De werkgever is verplicht te zorgen voor een goed werkklimaat. Dit betekent onder andere het voorkomen van discriminatie en intimidatie tussen werknemers onderling. Collega's die bedreigende, beledigende of smalende opmerkingen, grapjes en gebaren maken of voortdurend pesten, doen aan intimidatie. Er bestaat geen enkele uitzondering op het verbod op intimidatie. De werkgever moet ook optreden als een klant of aannemer werknemers intimideert. Seksuele intimidatie komt in hoofdstuk 1.9 aan de orde.

En verder

Soms mag de werkgever wel onderscheid maken. Bijvoorbeeld als hij gehandicapten wil aannemen om hun achterstand op de arbeidsmarkt te verminderen. Of als hij geen pensioenregeling biedt aan vakantiekrachten, omdat de administratieve en financiële lasten te zwaar zijn en de vakantiekracht in korte tijd amper pensioen kan opbouwen.

Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt, kan naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) gaan. Deze commissie beoordeelt onafhankelijk of de wet goed is nageleefd. Een uitspraak is niet bindend.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (werk) met onder andere de rechtvaardigingstoets voor het maken van onderscheid.

Of bel met de informatietelefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 80 51.

www.cgb.nl van de Commissie Gelijke Behandeling.

Of bel: 030 - 8 88 38 88.

www.cg-raad.nl van de Gehandicaptenraad.

Of bel: 030 - 2 97 04 04.

www.leeftijd.nl onder andere met een digitale checklist voor het opstellen van personeelsadvertenties.

Of bel: 030 - 2 66 20 00.
.....

1.3 Aannemen personeel

De werkgever en werknemer leggen afspraken over een nieuwe baan vast in een arbeidsovereenkomst. De werkgever meldt een nieuwe werknemer aan bij de Belastingdienst.

Arbeidsovereenkomst

Hoe werkt het?

Een arbeidsovereenkomst is een contract waarin de werknemer afsprekt dat hij werkt voor een werkgever die hem daarvoor betaalt.

In een arbeidsovereenkomst staat:

- of het een vast of tijdelijk dienstverband is (met ingangs- en eventuele einddatum);
- de functie en de inschaling in de functiegroep;
- het aantal uren dat wordt gewerkt;
- de proeftijd;
- de arbeidstijd (van hoe laat tot hoe laat wordt er gewerkt);
- het loon en de loonbetaling per week/maand/vier weken;
- het aantal vakantiedagen;
- afspraken over loonsverhogingen;
- welke cao geldt;
- de opzegtermijn;
- de plaats waar gewerkt wordt.

In een arbeidsovereenkomst kan verder iets staan over een pensioenregeling, concurrentiebeding, geheimhouding, verbod van nevenwerkzaamheden en vergoedingen.

Een arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd of voor bepaald(e) tijd/werk.

De overeenkomst voor bepaald(e) tijd/werk loopt automatisch af.

Dit type contract duurt maximaal 36 maanden. De werkgever kan in drie jaar maximaal drie tijdelijke overeenkomsten sluiten. Bij contracten die korter duren dan twee jaar of project(tijd)gebonden zijn, is de proeftijd maximaal één maand. Bij een contract van twee jaar of langer, is de proeftijd maximaal twee maanden.

Tijdelijke contracten die bij elkaar langer duren dan 36 maanden, worden automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

En verder

In de cao is afgesproken dat elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet hebben.

.....

Aanmelden nieuw personeel

Hoe werkt het?

Een werkgever die een nieuwe medewerker aanneemt, doorloopt de volgende stappen:

- Hij bewaart een kopie van het identiteitsbewijs van de nieuwe werknemer in de loonadministratie.
- Hij laat deze werknemer een loonbelastingverklaring invullen en bewaart deze in de administratie.
- Hij neemt de werknemer op in de loonadministratie.
- Hij neemt de gegevens van nieuwe medewerkers op in de aangifte loonheffingen bij de Belastingdienst.

De werkgever meldt een werknemer met een nul-urencontract alleen aan bij de Belastingdienst als hij de eerste keer voor hem gaat werken.

En verder

De opgaaf eerstedagsmelding is niet nodig voor uitzendkrachten. De opgaaf geldt ook niet voor mensen die van functie veranderen zonder dat er sprake is van een nieuw dienstverband.

Als een werknemer vertrekt en later opnieuw bij de werkgever in dienst komt, doet de werkgever opnieuw een eerstedagsmelding.

Sinds 1 januari 2006 hoeft de werkgever nieuwe medewerkers niet meer aan te melden bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en ook niet bij een zorgverzekeraar.

Meer weten?

www.belastingdienst.nl (zakelijk, loonheffingen)

Basisregeling/ uitgebreide regeling

Hoe werkt het?

De Glastuinbouw kent twee regelingen: de basisregeling en de uitgebreide regeling. De uitgebreide regeling kan worden toegepast in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, zie § 1.5 inzake arbeidstijden. Volgens de basisregeling werken werknemers gemiddeld 38 uur per week. Er is beperkt flexibiliteit mogelijk. De werkgever mag met individuele werknemers een werkweek van maximaal 40 uur en minimaal 36 uur afspreken.

Meer weten?

Cao Glastuinbouw op
www.fnvbondgenoten.nl
www.cnvbedrijvenbond.nl
www.lto.nl
www.plantum.nl
www.glaskracht.nl

1.4 Beloning

Het loon van werknemers kan het wettelijke minimuminkomen zijn of het cao-loon. Het wettelijke minimuminkomen is alleen van toepassing op gelegheidsarbeiders. Voor werknemers in loongebouw B worden de lonen in de functiegroepen A en B afgeleid van het minimumloon.

Wet minimumloon

Hoe werkt het?

Iedere werknemer heeft recht op een minimuminkomen. Voor werknemers van 23 tot 65 jaar geldt het wettelijke minimumloon. Werknemers jonger dan 23 jaar hebben recht op het minimumjeugdloon. Het minimumloon wordt elk jaar in januari en juli aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de cao-lonen in Nederland.

De werkgever betaalt het loon uit over de afgesproken betalingstermijn: per week, maand, of om de vier weken. In de betaling mag de werkgever geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen.

De werkgever geeft werknemers een loonstrookje waarop het uitbetaalde loon staat. Het wettelijke minimum(jeugd)loon gaat uit van het brutoloon bij een normale arbeidsduur, dus zonder overwerk. Dit brutoloon kan zijn opgebouwd uit toeslagen en beloningen. Denk hierbij aan toeslagen voor prestatie, ploegendienst, onregelmatige werktijden, wachtdienst en werkomstandigheden.

Sommige inkomsten tellen niet mee bij de bepaling van het minimumloon.

Deze inkomsten komen dus bovenop het minimum(jeugd)loon. Denk aan geld verdiend met overwerk, vakantie-toeslag, winst-, eindejaars- of andere speciale uitkeringen, pensioen en spaarregelingen waaraan de werkgever bijdraagt en vergoedingen voor kosten die de werknemer voor het werk heeft moeten maken.

Tijdens de vakantie betaalt de werkgever het loon door.

Daarnaast heeft de werknemer recht op een minimumvakantietoeslag. De werkgever keert de vakantietoeslag ten minste eenmaal per jaar uit. In principe is dat in mei of juni. De werkgever vermeldt de hoogte van het vakantiegeld bij de uitbetaling. De vakantietoeslag in de Glastuinbouw bedraagt 8,33% van het loon. Onder loon wordt verstaan: het basisloon en loon over meer-uren.

En verder

Werknemers van 65 jaar en ouder krijgen AOW en eventueel een aanvullend pensioen. Ze hebben daarom geen recht op minimumloon, maar wel op de minimumvakantietoeslag.

Meer weten?

www.szw.nl (loon)

Beloning in de cao

Hoe werkt het?

Werkgevers en werknemers spreken de beloningen af tijdens de cao-onderhandelingen. De hoogte van het loon hangt samen met de leeftijd, ervaring, dienstjaren, functie en functiegroep van de werknemer. De beloningen staan in de loontabellen.

Alle functies zijn ingedeeld in functiegroepen. Deze staan in het Functiehandboek. Dit Functiehandboek maakt deel uit van de cao. Het Functiehandboek is op te vragen bij de cao-partijen. De functie-indeling geldt niet voor gelegenheidsarbeiders.

Bij elke functiegroep hoort een loonschaal. Deze staat vermeld in het arbeidscontract. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de werknemer wordt ingedeeld. De werknemer kan daartegen bezwaar maken bij zijn eigen werkgever. Daarna kan hij desgewenst beroep aantekenen bij de

Beroepscommissie Functiewaardering. In het Functiehandboek staat de procedure beschreven.

En verder

In de cao zijn vaste afspraken gemaakt over de betaling van loon bij overwerk, meer-uren en werk op zon- en feestdagen. Ook voor zaken als bereikbaarheid en reisafstand gelden vergoedingen.

De werknemer die de functievulwassen leeftijd uit zijn loonschaal nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijds-schaal. De werknemer gaat over naar de volgende leeftijds-schaal met ingang van de maand die volgt op zijn verjaardag.

Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder volgens deze percentages:

15 jaar	40%
16 jaar	45%
17 jaar	50%
18 jaar	60%
19 jaar	70%
20 jaar	80%

Meer weten?

Cao Glastuinbouw en loontabellen: zie **sites cao-partijen** bladzijde 11



Gelegenheidsarbeid

De agrarische sector heeft in piekperiodes tijdelijk extra personeel nodig (gelegenheidsarbeiders). Om ervoor te zorgen dat een werkgever voldoende personeel kan inzetten tegen een redelijk loon, is er een speciale regeling voor gelegenheidsarbeid. Deze regeling valt onder de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Hoe werkt het?

Een werkgever krijgt premievrijstelling en korting op bepaalde premies die hij voor een gelegenheidsarbeider moet betalen. Zo geldt er een lagere WW-wachtgeldpremie (0,8%

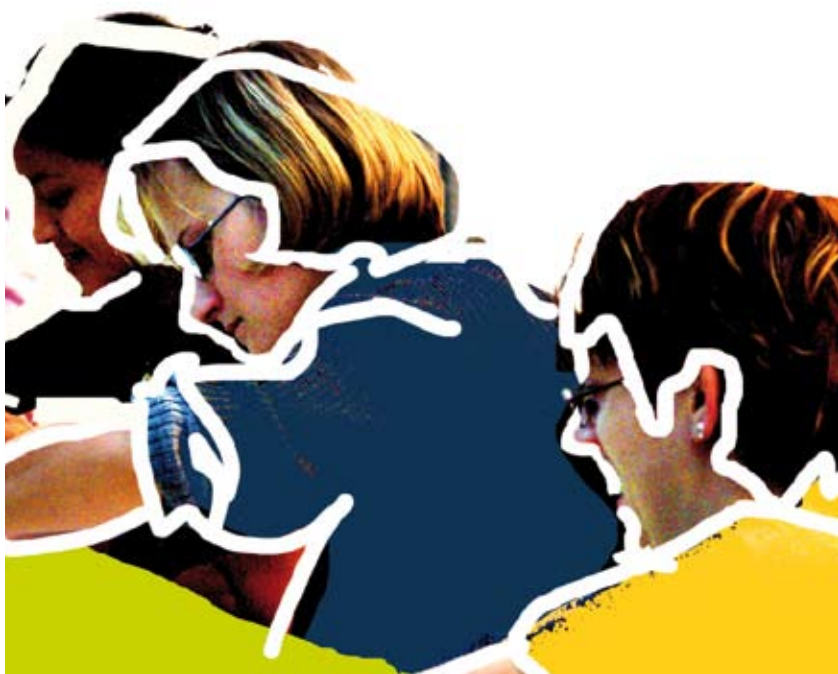
en per 1 januari 2009 0,18%) en premievrijstelling voor diverse agrarische bedrijfstakfondsen. De premievrijstelling/-korting geldt niet voor de premies werknemersverzekeringen WW, WIA/WAO en ZVW en voor een eventuele OR-heffing.

De lagere premie geldt voor de volgende gelegenheidsarbeiders:

- scholieren en studenten die volledig dagonderwijs of een leerwerktraject volgen;
- medewerkers met een leerwerkovereenkomst.

Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer mag maximaal acht



aaneengesloten weken per jaar bij dezelfde werkgever werken.

- De werknemer mag niet eerder een normaal dienstverband bij de werkgever hebben gehad.

Voor gelegenhedenarbeiders geldt het wettelijke minimuminkomen.

Vakantierechten worden bij het einde van het contract afgerekend. Omdat gelegenhedenarbeiders geen premies afdragen voor het pensioenfondsen en andere bedrijfstakfondsen, komen ze ook niet in aanmerking voor pensioen of een uitkering uit andere bedrijfstakfondsen.

En verder

Als de werkgever de gelegenheden-

arbeider na acht weken een geregeld dienstverband wil aanbieden, dan moeten er ten minste 31 kalenderdagen tussen zitten, anders zijn alsnog de normale premies verschuldigd over de periode waarin gelegenhedenarbeid is verricht.

.....

Meer weten?

www.colland.nl voor de gereduceerde premies

www.lto.nl

www.plantum.nl

www.glaskracht.nl

Of bel: 0900 - 1 65 65 65.

Of bel Colland Servicedesk:

0900 - 1 65 65 65 (€ 0,05 per minuut).

.....

1.5 Arbeidstijden

De werkgever en de werknemer leggen het aantal uren, de dagen en de werktijden schriftelijk vast.

Hoe werkt het?

De Glastuinbouw kent voor arbeidstijden een basisregeling en een uitgebreide regeling. De basisregeling uit de cao geldt voor alle glastuinbouwbedrijven. De flexibiliteit kan dan op verschillende manieren worden afgesproken. Maandag t/m vrijdag gelden als de dagen waarop gewerkt wordt. Zaterdag en zondag zijn de vrije dagen. Moet er dan toch in het weekend gewerkt worden dan geldt een toeslag.

De uitgebreide regeling kan de werkgever geheel of gedeeltelijk toepassen na overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Als die er niet zijn, is de voorwaarde dat de werkgever overeenstemming bereikt met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar. In de uitgebreide regeling is het principe van vijf aaneengesloten werkdagen en twee vrije dagen gehandhaafd. Onder voorwaarden kan de werkweek van vijf dagen op elke dag van de week beginnen, de zaterdag en zondag als 'gewone werkdag' gelden en twee

doordeweekse dagen als de standaard vrije dagen gelden.

Volgens de basisregeling wordt gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur. In de uitgebreide regeling liggen de werktijden tussen 6.00 en 19.00 uur. En er kan onder voorwaarden ook in een twee- of drieploegendienst worden gewerkt.

De werkgever die een of meer onderdelen van de uitgebreide regeling toepast, moet dit schriftelijk aanmelden bij de Paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer

De werkgever legt het werkrooster schriftelijk vast. In de Glastuinbouw maakt de werkgever veranderingen in het rooster minstens een week van tevoren bekend.

De standaard werkweek telt gemiddeld 38 uren. De uren worden verdeeld over vijf dagen. In een week van zeven dagen moet de werknemer ten minste twee dagen aaneengesloten vrij zijn. De hoofdregel is dat er op zon- en feestdagen niet hoeft te worden gewerkt. De werkgever kan hierover wel andere afspraken maken met de werknemer. Werken op zondag mag ook als er dringende werkzaamheden zijn die niet kunnen worden uitgesteld.

Parttimers

Voor parttimers geldt in de basisregeling en in de uitgebreide regeling



het volgende. Bij extra uren boven het deeltijdcontract gelden geen toeslagen tot een totaal van maximaal 8 uur per dag met een maximum van 38 uur per week. Over deze extra uren worden wel vakantie-uren opgebouwd en vakantiegeld betaald. Onder voorwaarden kan de werkgever op verzoek van de werknemer dit vervangen door over deze extra uren een vergoeding van 20% te betalen.

De Glastuinbouw kent een aantal toeslagen : 20%, 35%, 50%, 75% of 100%. In de cao staan tabellen wanneer de verschillende toeslagen van toepassing zijn.

De werknemer heeft recht op pauze. Pauzes van minder dan 15 minuten in de voor- en namiddag komen voor rekening van de werkgever. De pauze begint op het moment dat de werknemer in de kantine aankomt. Verdere regels staan in de Arbeidstijdenwet.

En verder

De standaardregels gelden voor werknemers van 18 jaar of ouder. Voor kinderen onder de 16 en jongeren van 16 en 17 jaar gelden aparte regels.

.....

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Cao Glastuinbouw op: zie websites cao-partijen op bladzijde 11

.....

1.6 Functionerings- en beoordelingsgesprekken



In een functioneringsgesprek praten de leidinggevende en de werknemer met elkaar over het werk en hoe de werknemer dat uitvoert. Een bedrijf gebruikt functioneringsgesprekken om de kwaliteit van producten en/of diensten te verbeteren en daarnaast de motivatie van medewerkers te stimuleren. Na een serie functioneringsgesprekken volgt de beoordeling.

Hoe werkt het?

In een open gesprek overleggen de leidinggevende en de werknemer over de functie en alles wat daarbij direct of indirect van belang is.

Aandachtspunten zijn:

- de aard van het werk, het niveau, de taakstelling, de omstandigheden, de verantwoordelijkheid, de begeleiding;
- de communicatie, de informatievoorziening, de relatie met de

leidinggevende en de collega's;

- factoren die het functioneren en de ontwikkeling in de functie belemmeren, de benodigde kennis en vaardigheden;
- toekomstplannen.

Tijdens het functioneringsgesprek is er sprake van tweerichtingsverkeer:

de leidinggevende en de werknemer stellen zich open voor de mening van de ander, geven opbouwende kritiek en zijn bereid deze te aanvaarden, ondanks verschil in positie en verantwoordelijkheid. In het gesprek is het functioneren van de leidinggevende dus ook onderwerp van bespreking. Het kan gaan over zijn functioneren, zijn werkresultaten en zijn mogelijkheden.

Het initiatief voor het gesprek

kan uitgaan van beide partijen. De leidinggevende is ervoor verantwoordelijk dat het gesprek plaatsvindt.

Een functioneringsgesprek vindt minimaal één keer per jaar plaats en duurt minimaal een uur.

Werknemer en leidinggevende maken afspraken over de plaats, datum en duur van het gesprek. De afdeling, groep of het team bekijkt in welke periode van het jaar deze gesprekken het beste kunnen plaatsvinden. Het is verstandig om met nieuwe medewerkers vaker een functioneringsgesprek te plannen; na drie en na negen maanden bijvoorbeeld, maar in elk geval na zes maanden.

En verder

Aan het einde van het jaar maakt de leidinggevende de balans op en volgt het beoordelingsgesprek.

Dan komen het afgeleverde werk, de kwaliteit ervan en de samenwerking met collega's aan de orde. Ook beantwoordt hij de vraag of er wel of geen salarisverhoging volgt. Het verschil met een functioneringsgesprek is dat de leidinggevende nu een oordeel uitspreekt over de prestaties van de werknemer.

De beoordeling is een belangrijk moment voor het verloop van de loopbaan van een werknemer. Het verslag van het gesprek is een belangrijk document dat hij goed moet doorlezen voordat hij het ondertekent. Later kan het verslag namelijk ook worden gebruikt om aan te tonen dat iemand niet langer geschikt is voor de functie. De werknemer kan eventuele bezwaren tegen de beoordeling het beste schriftelijk indienen.

Voor de werknemer en de leidinggevende is het belangrijk zich goed voor te bereiden. De werknemer bekijkt welke punten hij wil bespreken. De leidinggevende wint informatie (feiten) in over het functioneren van de werknemer en stuurt hem ruim op tijd de agenda voor het gesprek toe.

1.7 Vakantie en verlof

Iedere werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon. Voor andere vormen van verlof bestaan specifieke verlofregelingen. Daarnaast is er de levensloopregeling.

Vakantie

Hoe werkt het?

Elke werknemer bouwt in de loop van een jaar recht op vakantiedagen op. Een werknemer met een volledig dienstverband heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar. Parttimers krijgen vakantiedagen naar verhouding. Werknemers jonger dan 18 jaar met een volledig dienstverband hebben recht op 29 dagen per jaar. Werknemers die een deel van het jaar in dienst zijn (geweest), krijgen naar verhouding vakantiedagen.

Oudere werknemers krijgen extra vakantiedagen. Werknemers die langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, krijgen ook extra dagen.

Details over vrije dagen staan in de cao.

De werkgever bepaalt de vakanties op tijd en na overleg met de werknemer.

Hij houdt daarbij rekening met het bedrijfsbelang en met de wensen van de werknemer. Een werknemer mag een vakantie van drie weken opnemen als het bedrijfsbelang dit toelaat. In overleg met de werkgever kan hij eens per twee jaar een vakantie van zeven weken opnemen. Een vakantie van zeven weken vraagt de werknemer minimaal een jaar van tevoren aan bij de werkgever.

En verder

Bij arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer vakantie-rechten op over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.

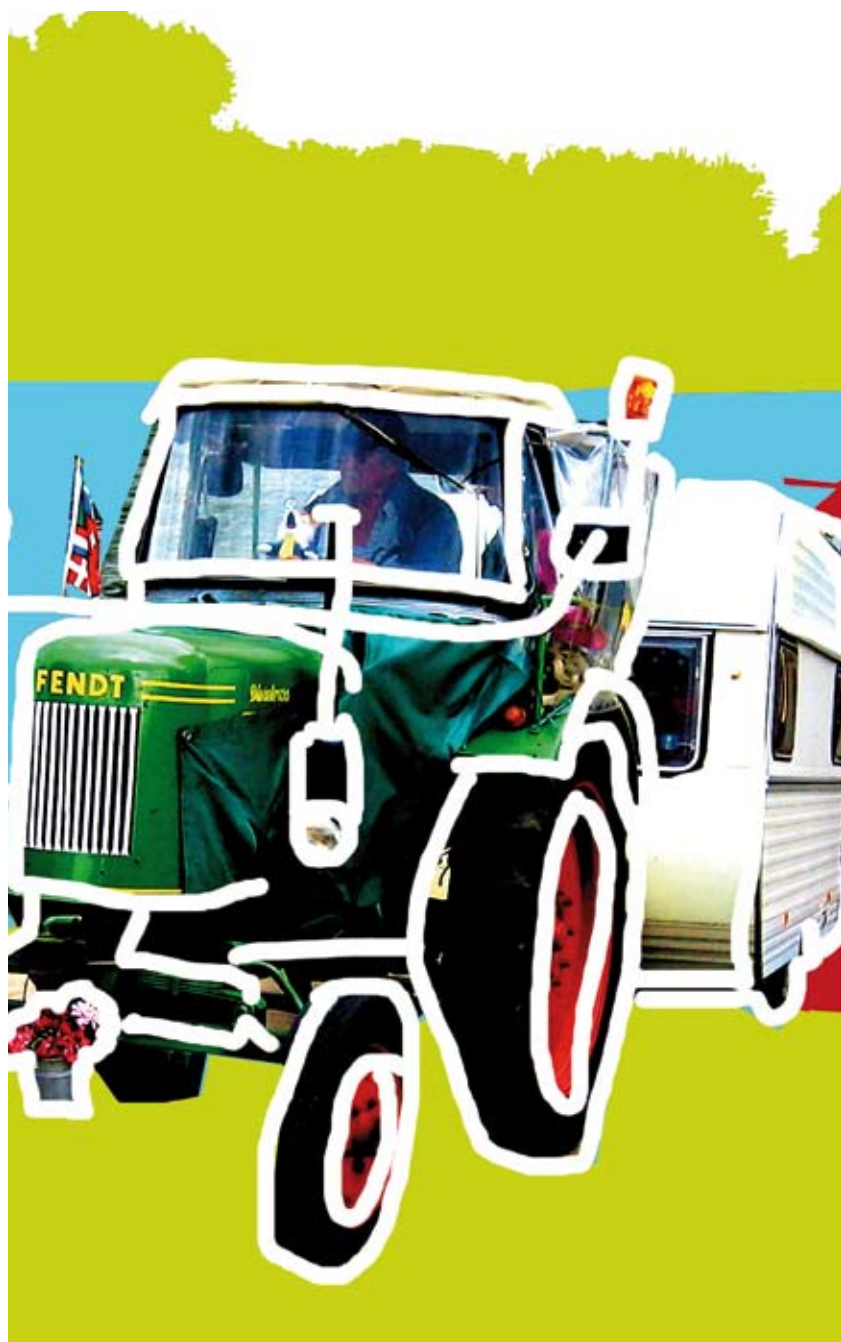
Bij het beëindigen van het dienstverband kan de werknemer de resterende vakantiedagen opnemen. Het dienstverband moet dan wel minimaal een maand hebben geduurd.

Jongeren die vanwege de partiële leerplicht twee dagen naar school gaan, hebben buiten de onderwijsvakantie recht op minimaal twaalf dagen vakantie.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (werk)

Cao Glastuinbouw: zie websites
cao-partijen bladzijde 11
.....



Levensloopregeling

Een werknemer kan via de levensloopregeling sparen voor verschillende vormen van verlof. Met het gespaarde bedrag kan de werknemer een periode van onbetaald verlof overbruggen. Werknemers kunnen zo bijvoorbeeld een sabbatical, studieverlof, langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof of verlof voorafgaand aan het pensioen opnemen.

Hoe werkt het?

Jaarlijks kan de werknemer maximaal 12% van het brutoloon sparen.

In totaal mag hij maximaal 210% van zijn bruto jaarsalaris sparen. Op het gespaarde bedrag worden nog geen loonheffingen ingehouden; dat zijn loonbelasting, premie volksverzekeringen (AOW, Anw, AWBZ) en inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. Wel zijn de gebruikelijke premies voor werknemersverzekeringen (zoals WW en WIA) verschuldigd. De loonheffingen worden pas ingehouden als de werknemer het tegoed opneemt.

Werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder waren, maar nog geen 56 jaar, mogen per jaar meer sparen om sneller het maximum van 210% te bereiken.

En verder

In overleg met de werkgever kan een werknemer ook gespaarde tijd om

laten zetten in geld voor de levensloop. Dat kan niet met wettelijke vakantiedagen.

De werkgever kan deelname aan de levensloopregeling niet weigeren. Voor ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof mag de werknemer het verlof altijd opnemen. In alle overige gevallen heeft hij voor opname toestemming nodig van de werkgever.

De werknemer kan elk jaar opnieuw kiezen of hij meedoet aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling. Hij mag niet in hetzelfde jaar aan beide regelingen meedoen.

De levensloopregeling komt ook aan de orde in hoofdstuk 2.4 (over scholing) en hoofdstuk 4.9.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (werk) Op de Levensloopwijzer kan een werknemer globaal uitrekenen hoeveel hij kan sparen en hoe lang hij vervolgens met verlof kan.
.....

Calamiteitenverlof

Hoe werkt het?

Soms moet iemand plotseling vrij kunnen nemen. Bijvoorbeeld voor ernstige zaken als een sterfgeval in de familie, het snel vinden van oppas voor een ziek kind, maar ook voor iets praktisch als het binnenlaten van de loodgieter bij een gesprongen waterleiding.

Calamiteitenverlof duurt zo lang als dat redelijk is. De ene keer is een paar uur voldoende, een andere keer heeft de werknemer een paar dagen nodig.

De werkgever betaalt het salaris gewoon door. Hij kan de werknemer niet ontslaan omdat hij door een noodgeval niet komt werken of direct weg moet. Ook niet als de werknemer het verlof pas achteraf meldt of toelicht bij terugkomst op het werk.

En verder

De werkgever mag vragen of er echt sprake was van een calamiteit.

De werkgever kan voorstellen het calamiteitenverlof achteraf als vakantie aan te merken. Het verlof mag dan alleen worden afgetrokken van opgespaarde dagen, niet van de wettelijke vakantiedagen. De werknemer moet daarmee uitdrukkelijk akkoord zijn.

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Zorgverlof

Hoe werkt het?

Kortdurend zorgverlof is bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven aan een thuiswonend ziek kind, een zieke partner of aan ouders. Voorwaarde is wel dat de werknemer de enige is die de zieke op dat moment kan verzorgen. Om zelf eerst de noodopvang te organiseren en de zorg aan iemand over te dragen, kan de werknemer een beroep doen op het calamiteitenverlof.

Een fulltime werknemer kan per twaalf maanden maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof opnemen. De werknemer hoeft het zorgverlof niet per se aaneengesloten op te nemen en regelt het zorgverlof in overleg met de werkgever. De werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het salaris doorbetalen.

Het verlof stopt als de werknemer zelf ziek wordt.

De werkgever mag het kortdurend zorgverlof weigeren als het bedrijf daardoor in ernstige problemen zou komen. Hij moet daarvoor wel goede argumenten hebben.

En verder

Langdurend zorgverlof kan de werknemer aanvragen als hij hulp biedt aan een partner, kind of ouder als ze levensbedreigend ziek zijn. De rege-



ling geldt niet als het gaat om een schoonouder of bij chronische ziekten. De werknemer kan in een aaneengesloten periode van twaalf weken voor de helft minder werken. Zo behoudt hij een deel van het inkomen en kan hij arbeid en zorg combineren. In overleg met de werkgever kan de werknemer een andere spreiding van het verlof (tot maximaal achttien weken) kiezen. De werknemer vraagt langdurig zorgverlof minstens twee weken van tevoren schriftelijk aan. De werkgever beslist binnen een week. Doet hij dat niet, dan gaat het verlof in zoals de werknemer dat had voorgesteld. Tijdens het langdurige zorgverlof betaalt de werkgever alleen het loon voor de gewerkte uren.

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een zwangere werknemster heeft recht op zwangerschapsverlof voorafgaand aan de bevalling. Ook na de bevalling heeft ze recht op verlof. Bij elkaar heeft ze recht op minstens zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Hoe werkt het?

De werkneemster vraagt uiterlijk twee maanden voor de verwachte ingangsdatum het zwangerschapsverlof aan. Ze geeft de werkgever een verklaring van een arts waarop de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Deze heeft de werkgever nodig om het verlof uiterlijk twee weken van tevoren bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) te melden.

Vanaf zes weken, maar minimaal vier weken voor de dag van de geplande bevalling neemt de werkneemster zwangerschapsverlof op. Op welke dag het verlof ingaat, bepaalt ze zelf. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt ze 100% doorbetaald.

De werkneemster heeft na haar bevalling recht op minstens tien weken verlof, ook als de baby later wordt geboren dan verwacht. Ze mag eerder aan de slag gaan, maar niet eerder dan na 42 dagen. De werkneemster blijft tijdens haar verlof vakantiedagen opbouwen.

En verder

Als de werkneemster vanwege de zwangerschap ziek is, heeft zij twee jaar lang recht op een ziektewetuitkering van maximaal 100% van haar ziektewetdagloon (zonder eigen risico). Als de ziekte niet door de zwangerschap is veroorzaakt, gelden de gebruikelijke regels.

Als het kind later wordt geboren, heeft de moeder in totaal recht op meer dan zestien weken verlof. Bijvoorbeeld: De werkneemster stopt vier weken voor de verwachte bevalling met werken en haar kind wordt twee weken te laat geboren. De werkneemster heeft achttien weken verlof: het recht op zes weken verlof voor de bevalling, tien weken erna plus twee weken doordat het kind te laat is geboren.

Meer weten?

www.verlofregelingen.szw.nl
www.szw.nl (werk)

Kraamverlof

Hoe werkt het?

De echtgenoot of partner die het kind erkent, krijgt één dag of dienstkraamverlof plus de daarop volgende werkdag.

En verder

De werknemer kan ervoor kiezen kraamverlof direct te laten ingaan na calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof.

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Adoptieverlof

Hoe werkt het?

Een werknemer die een kind adopteert, krijgt twee dagen doorbetaald adoptieverlof.

De werknemer vraagt adoptieverlof minimaal drie weken van tevoren aan.

Daaraan voegt hij officiële adoptie-documenten toe. Als de werknemer pas later weet wat het exacte tijdstip van adoptie wordt, mag hij de aanvraag later indienen. De werkgever mag dit verlof niet weigeren.

En verder

Als het kind al langer dan zestien weken in het gezin is opgenomen, geldt adoptieverlof niet meer.

Als de werknemer meer kinderen tegelijk adopteert, kan hij slechts eenmaal verlof opnemen.

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Ouderschapsverlof

Hoe werkt het?

Een werknemer met kinderen tot acht jaar kan onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Hij kan daardoor zijn kinderen de nodige extra aandacht en zorg geven die in de eerste jaren nodig zijn. De werknemer moet minimaal een jaar in dienst zijn om dit verlof te krijgen.

De werknemer vraagt het verlof minstens twee maanden van tevoren aan.

Tijdens het ouderschapsverlof ontvangt de werknemer geen salaris.

Voor de financiering van dit verlof kan de werknemer het opgebouwde tegoed van de levensloopregeling benutten. De levensloopregeling staat eerder in deze paragraaf beschreven.

Hoe lang het ouderschapsverlof duurt, hangt af van het dienstverband.

De standaardregeling is 13 x het aantal uur dat de werknemer per week werkt. De werknemer kan dat opnemen door zes maanden lang ten hoogste de helft van de werktijd per week te werken, dat is de regel. In overleg met de werkgever kan de werknemer een andere afspraak maken over de spreiding van de uren.

De werknemer kan het ouderschapsverlof in maximaal drie perioden splitsen.

En verder

De werknemer moet van tevoren goed nadenken hoe hij het ouderschapsverlof wil opnemen, want verlof dat hij tussentijds afbreekt, kan hij later niet meer opnemen. Het resterende verlof uit die periode is dan vervallen.

De werknemer heeft veel vrijheid voor het opnemen van ouderschapsverlof, maar de werkgever kan aandringen op andere verdelingen als er zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen zijn.

Meer weten?

www.szw.nl (werk)

Doorbetaald bijzonder verlof

Een werknemer kan om verschillende redenen recht hebben op doorbetaald bijzonder verlof.

Hoe werkt het?

- Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)*, inwonende (schoon)ouders, eigen inwonende kinderen en niet inwonende (schoon)ouders voor zover de werknemer hun zaken behartigde: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- Voor de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, kleinkinderen, aangehuwde kinderen, (schoon)ouders, grootouders, broers of zussen, zwagers of schoonzussen: één dag of dienst.
- De werkgever moet een verzoek om verlof voor stervensbegeleiding van de partner, ouder of kind toestaan. Hiervoor kan de werknemer vakantiedagen en andere verlofregelingen gebruiken. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Dit geldt ook voor rouwverlof na het verlies van de partner, ouder of kind.
- Bij ondertrouw: één dag of dienst. Bij huwelijk: twee dagen of diensten.
- Bij huwelijk van een kind, broer, zuster, (schoon)ouder, zwager en schoonzus: één dag of dienst.

- Bij het 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, grootouders of schoonouders: één dag of dienst verlof.
- Bij verhuizing voor het werk: één dag verlof.
- Bezoek aan dokter, tandarts of specialist als dit niet in de vrije tijd kan gebeuren.
- Scholingsverlof: voor cursussen die de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid heeft erkend: tien dagdelen betaald verlof per jaar. Voor cursussen van een vakbond: maximaal vijf dagen onbetaald verlof. Voor algemene agrarische cursussen die door Colland zijn erkend: vijf dagen onbetaald verlof. Over het volgen van andere scholing, al dan niet met behoud van loon, kunnen werkgever en werknemer afspraken maken.
- Prepensioneringsverlof voor werknemers in het jaar voorafgaand aan vut/pensioen: vijf dagen onbetaald verlof voor het volgen van een pensioencursus die de vakbeweging organiseert of van het project Pensioen in Zicht. Er geldt een gedeeltelijke verrekening met seniordagen.

* Geldt ook bij geregistreerd partnerschap.

Meer weten?

Cao Glastuinbouw: zie [websites cao-partijen](#) bladzijde 11

1.8 Medezeggenschap

Voor werknemers is de ondernemingsraad een krachtig middel om actief betrokken te zijn bij het bedrijf en invloed op het beleid uit te oefenen. De ondernemingsraad heeft daarvoor bijzondere bevoegdheden. Daarnaast kan de ondernemingsraad zelf initiatieven nemen en voorstellen doen. Op deze manier hebben werknemers medezeggenschap in het bedrijf. Voor de werkgever is overleg met de ondernemingsraad het middel om het draagvlak voor beslissingen te vergroten en het vertrouwen tussen de bedrijfsleiding en de werknemers te versterken.

Hoe werkt het?

In bedrijven waar ten minste vijftig personen werken, is de werkgever verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Werken er tussen de tien en vijftig personen, dan kan de werkgever een personeelsvertegenwoordiging instellen. Deze personeelsvertegenwoordiging bestaat uit ten minste drie personen. Zij worden gekozen door de werknemers. In bedrijven met minder dan tien werknemers kan de werkgever ook een personeelsvertegenwoordiging instellen.

De ondernemingsraad overlegt met de werkgever over het bedrijfsbeleid en de personeelsbelangen. Denk aan onderwerpen als werkoverleg, zorg voor goede arbeidsomstandigheden, interne milieuzorg, gelijke behande-

ling en inschakeling van gehandicapte werknemers en allochtonen.

De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging hebben instemmingsrecht, adviesrecht en recht op informatie. Instemmingsrecht geldt bij werktijden, veiligheid, gezondheid, welzijn en ziekteverzuim. Adviesrecht geldt bij besluiten die belangrijke gevolgen hebben voor de werknemers. Informatie over de algemene gang van zaken en het sociale beleid moet de werkgever op tijd verstrekken.

Als het bedrijf wordt overgenomen, fuseert of met andere ingrijpende wijzigingen wordt geconfronteerd, moet de werkgever de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan

hierover op tijd inlichten. Er moet namelijk nog voldoende tijd zijn om te spreken over de positie van de werknemers.

De ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging hebben ook initiatiefrecht. Ze mogen op eigen initiatief voorstellen bij de werkgever indienen voor de sociale, organisatorische, financiële en economische aspecten van de onderneming. De werkgever overlegt in ieder geval één keer met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging voordat over het voorstel wordt beslist. Het besluit wordt schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar gemaakt.

En verder

Als in een bedrijf met 10 tot 50 werknemers geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, moet de werkgever personeelsvergaderingen houden. Minstens twee keer per jaar, in werktijd, als minimaal een kwart van de werknemers daarom vraagt. Ten minste een keer per jaar bespreken werkgever en werknemers de algemene zaken in het bedrijf en het sociale beleid.

Leden en ex-leden van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging krijgen ontslagbescherming. Voor ex-leden geldt een ontslagbescherming van twee jaar. Zij kunnen alleen worden ontslagen met wederzijds goedvinden, bij bedrijfssluiting,

bij ontslag op staande voet of als er gewichtige redenen zijn waarmee de kantonrechter instemt.

Vakbondsfaciliteiten. De werkgever stelt, na overleg, een betaalde bestuurder van FNV Bondgenoten en/of CNV BedrijvenBond in de gelegenheid het bedrijf te bezoeken. FNV Bondgenoten en/of CNV BedrijvenBond kunnen een vakbondscontactpersoon aanwijzen. De vakbondscontactpersoon krijgt van de werkgever maximaal tien dagen onbetaald verlof om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen of congressen krijgen vakbondsleden vrij, zonder behoud van loon en mits het bedrijfsbelang het toelaat. Vakbondsvergaderingen op het bedrijf vinden plaats buiten werktijd.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (werk)

www.fnvbondgenoten.nl

www.cnvbedrijvenbond.nl
.....

1.9 Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is. Dit loopt uiteen van intieme vragen over het privéleven, suggestieve opmerkingen en het betasten van het lichaam tot chantage, aanranding en zelfs verkrachting.

Hoe werkt het?

De werkgever moet ervoor zorgen dat werknemers niet te maken krijgen met ongewenste intimiteiten en intimidatie. Dat geldt voor alle werknemers, dus ook voor uitzendkrachten, stagiairs en leerlingen. Bovendien hoort de werkgever zijn mensen te beschermen tegen seksuele intimidatie door derden, zoals klanten.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij beleid voert om seksuele intimidatie te voorkomen en bestrijden. Hij licht de werknemers voor over dat beleid. Daarvoor bestaan geen gedetailleerde richtlijnen. Er zijn enkele essentiële maatregelen voor goed preventief beleid tegen seksuele intimidatie. Bijvoorbeeld: het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het instellen van een klachtenregeling. De werkgever kan hierbij ook de hulp van de arbodienst inroepen. Of hij maakt met branchegenoten afspraken over een gemeenschappelijke vertrouwenspersoon en klachtencommissie.

Het initiatief om beleid op te stellen komt van de werkgever, omdat deze het beste in staat is de risico's in te schatten en het beleid daarop aan te passen.

In de praktijk kunnen eenvoudige maatregelen soms al effect hebben.

Een extra lamp in een donkere gang, een spiegel boven de fietsenstalling of het verwijderen van een dubieuze poster. Alleen het nemen van concrete maatregelen is niet genoeg. Seksuele intimidatie duidt op een gebrek aan respect, tolerantie en fatsoen. Als seksuele intimidatie in het bedrijf voorkomt, moet de bedrijfscultuur dus veranderen. Het moet elke werknemer duidelijk zijn dat seksuele intimidatie niet wordt geaccepteerd.

Met behulp van een meldings- en registratiesysteem kan de werkgever gevallen van seksuele intimidatie vastleggen. Dat maakt het eenvoudiger om er iets tegen te doen. Zo'n registratiesysteem kan de werkgever

ook gebruiken om andere ongewenste omgangsvormen als agressie, geweld en pesten op het werk te registreren. De werkgever kan de arbodienst inschakelen om hem te helpen bij het opzetten van een klachtenprocedure en registratiesysteem.

En verder

Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat een hulpmiddel voor het ontwikkelen van beleid; het zogenaamde 5W-stappenplan. Daarvan maken deel uit:

- Voorlichting: werknemers moeten weten dat seksuele intimidatie niet wordt geaccepteerd.
- Duidelijk maken dat er sancties staan op seksuele intimidatie: berisping, overplaatsing, schorsing of in ernstige gevallen ontslag.
- Problemen bespreekbaar maken.
- Daders op hun gedrag aanspreken.
- Klachten over seksuele intimidatie goed opvangen en afhandelen.
- Een klachtenprocedure opstellen; werknemers moeten weten waar ze terecht kunnen met hun klacht.
- Een vertrouwenspersoon aanstellen en dat bekendmaken in de organisatie.

Meer weten?

www.szw.nl (veilig werken)

1.10 Ontslag van personeel

Ontslag kan op vier manieren plaatsvinden: van rechtswege, met wederzijds goedvinden, via een procedure bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of via de kantonrechter.

Ontslag via CWI

Hoe werkt het?

De werkgever dient de ontslag-aanvraag schriftelijk en goed onderbouwd in bij CWI Juridische Zaken. De inhoud is afhankelijk van de reden van ontslag. Informatie over de onderbouwing en de procedure staat in de CWI-folders *Ontslag om bedrijfseconomische redenen* en *Ontslag om persoonlijke redenen*.

CWI Juridische Zaken bekijkt de gegevens in de ontslagaanvraag en vraagt de werknemer om een schriftelijke reactie. Vanaf 1 oktober 2006 hoeft de werknemer niet meer te protesteren tegen zijn ontslag om een WW-uitkering te krijgen. De ontslagcommissie adviseert over het verlenen van toestemming voor ontslag.

De procedure duurt meestal vier tot zes weken. Het kan langer duren als het ontslagdossier ingewikkeld is of als een arbeidsmedisch advies van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) nodig is.

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kan de procedure worden ingekort. De werkgever laat de werknemer een werknemersverklaring van geen bezwaar invullen. Dit heeft geen negatieve gevolgen voor de WW-uitkering. De verklaring gaat met de ontslagaanvraag naar CWI die de stap hoor en wederhoor en de gang naar de ontslagadviescommissie overslaat. CWI toetst wel of het ontslag redelijk is.

En verder

Voor ontslag na twee jaar ziekte is geen toestemming meer nodig als aan de zogenaamde poortwachertoets is voldaan. Werkgever en werknemer moeten zich voldoende hebben ingespannen om de werknemer weer aan passend werk te helpen. Alleen met wederzijds goedvinden kunnen werkgever en werknemer de arbeidsrelatie stopzetten, anders moeten zij toch naar CWI (of kantonrechter) gaan voor een ontslagprocedure.

.....

Meer weten?

www.werk.nl

.....

Ontslag via de kantonrechter

Hoe werkt het?

De werkgever kan naar de kantonrechter stappen als er een opzegverbod geldt; bijvoorbeeld vanwege arbeidsongeschiktheid of zwangerschap, als de procedure via CWI niet bevredigend is verlopen of bij onredelijk ontslag. Bij onredelijk ontslag is er sprake van gewichtige redenen: vervalste diploma's, bedreigingen, het in gevaar brengen van de werkgever of het niet nakomen van een afgesproken geheimhoudingsplicht.

De werknemer kan naar de kantonrechter stappen om ontslag te nemen bij bedreiging, belediging, mishandeling of het te laat betalen van zijn loon.

En verder

De werkgever hoeft zich bij ontslag via de kantonrechter niet aan de opzegtermijn te houden. De kantonrechter bepaalt die.

De rechter hoeft zich bij het ontslag niet te houden aan het dienstjarenbeginsel. Ook de afspiegeling van personeelsbestand in de leeftijdsopbouw is niet van belang.

Bij een ontbindingsprocedure via de kantonrechter moet de werkgever vaak een ontslagvergoeding betalen aan de werknemer.

Meer weten?

www.werk.nl

Opzegtermijnen

Hoe werkt het?

In de proeftijd kunnen de werknemer en de werkgever, zonder opgaaf van reden, het dienstverband opzeggen.

De werkgever en de werknemer die een dienstverband willen beëindigen in overleg en met wederzijds goedvinden, hebben geen toestemming nodig van CWI of kantonrechter.

De werkgever kan het contract opzeggen zodra CWI of de kantonrechter de ontslagvergunning heeft verleend. De werkgever moet daarbij een opzegtermijn in acht nemen. Deze is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer bij hem heeft gewerkt.

- korter dan vijf jaar in dienst: een maand opzegtermijn;
- vijf tot tien jaar in dienst: twee maanden opzegtermijn;
- tien tot vijftien jaar in dienst: drie maanden opzegtermijn;
- vijftien jaar of langer in dienst: vier maanden opzegtermijn.

In de cao voor de Glastuinbouw geldt een minimumopzegtermijn van drie maanden voor werknemers ouder dan 50 jaar die een contract voor onbepaalde tijd hebben.

De opzegtermijnen mogen met een maand worden verkort als CWI een ontslagvergunning heeft verleend. De resterende opzegtermijn moet een maand bedragen.

Neemt de werknemer ontslag, dan geldt een opzegtermijn van een maand.

In de Glastuinbouw kan bij een vast dienstverband een contract de eerste twaalf maanden niet worden opgezegd. Opzeggen kan wel in of aan het einde van de proeftijd, bij ontslag met wederzijds goedvinden en bij ontslag op staande voet bijvoorbeeld vanwege diefstal, fraude of fysiek geweld.

En verder

Een contract voor bepaalde tijd eindigt op het afgesproken moment. Dat kan een datum zijn, of het einde van de werkzaamheden.

Meer weten?

.....
www.ontslag.nl
.....

1.11 Cao

De sector Glastuinbouw heeft een eigen cao (collectieve arbeidsovereenkomst). Een cao bevat afspraken tussen werkgeversorganisaties en vakbonden over het arbeidscontract, arbeidstijden, loon en toeslagen, arbeidsomstandigheden, arbeidsongeschiktheid, vakantie en verlof.

Hoe werkt het?

Werkgevers en werknemers onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden in de sector. De uitkomst daarvan leggen zij vast in een cao. Een cao geldt dus voor een bepaalde periode. Voor de Glastuinbouw hebben LTO Nederland en Plantum NL samen met FNV Bondgenoten en de CNV BedrijvenBond de cao afgesloten.

Werknemers kunnen de cao inkijken bij hun werkgever en online, zie bladzijde 11 voor de websites.

Werkgevers en werknemers moeten zich aan de gemaakte cao-afspraken houden. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft

namelijk de meeste bepalingen van de cao algemeen verbindend verklaard (AVV). Dat betekent dat ze van toepassing zijn op alle werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer vallen.

Sommige bepalingen zijn bij de AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen gelden daarom alleen voor de werkgevers die lid zijn van een van de cao-partijen en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen gelden alleen voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen, zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen en herverzekering van eigen risico's van werkgevers.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid publiceert het besluit tot AVV op www.cao.szw.nl en op www.staatscourant.nl. Daarin is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen.

En verder

Cao-partijen kunnen tijdens de looptijd van de cao nieuwe of aanvullende afspraken maken. De cao wordt dan tussentijds aangepast.

Omdat cao-teksten vaak lastig leesbare, juridische teksten zijn, hebben de cao-partijen een toegankelijke versie uitgebracht.

Een deel van de informatie uit deze personeelsgids komt uit de cao's.

1.12 Uitleg cao-bepalingen

Ontstaan in een relatie tussen werkgever en werknemer problemen over de uitleg van de cao-bepalingen of de toepassing ervan, dan kan één van hen dit verschil van inzicht voorleggen aan een commissie van cao-partijen. De commissie doet uitspraak en geeft partijen een advies. Inschakeling van de commissie is niet verplicht. Schakelt één van de partijen liever de rechter in, dan is er voor de commissie geen taak. Als nadat de commissie om een oordeel is gevraagd, alsnog de rechter ingeschakeld wordt, dan kan het advies van de commissie mogelijk bij de oordeelsvorming van de rechter een rol spelen.

Verzoeken om behandeling kunnen schriftelijk en gemotiveerd ingediend worden bij:

- de Paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer
- of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl



1.13 Vertrouwenspersoon

Aan de Commissie is ook een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten in geval van klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer 076 - 5480000 van het Mediation Centre te Breda.

.....
Meer weten?

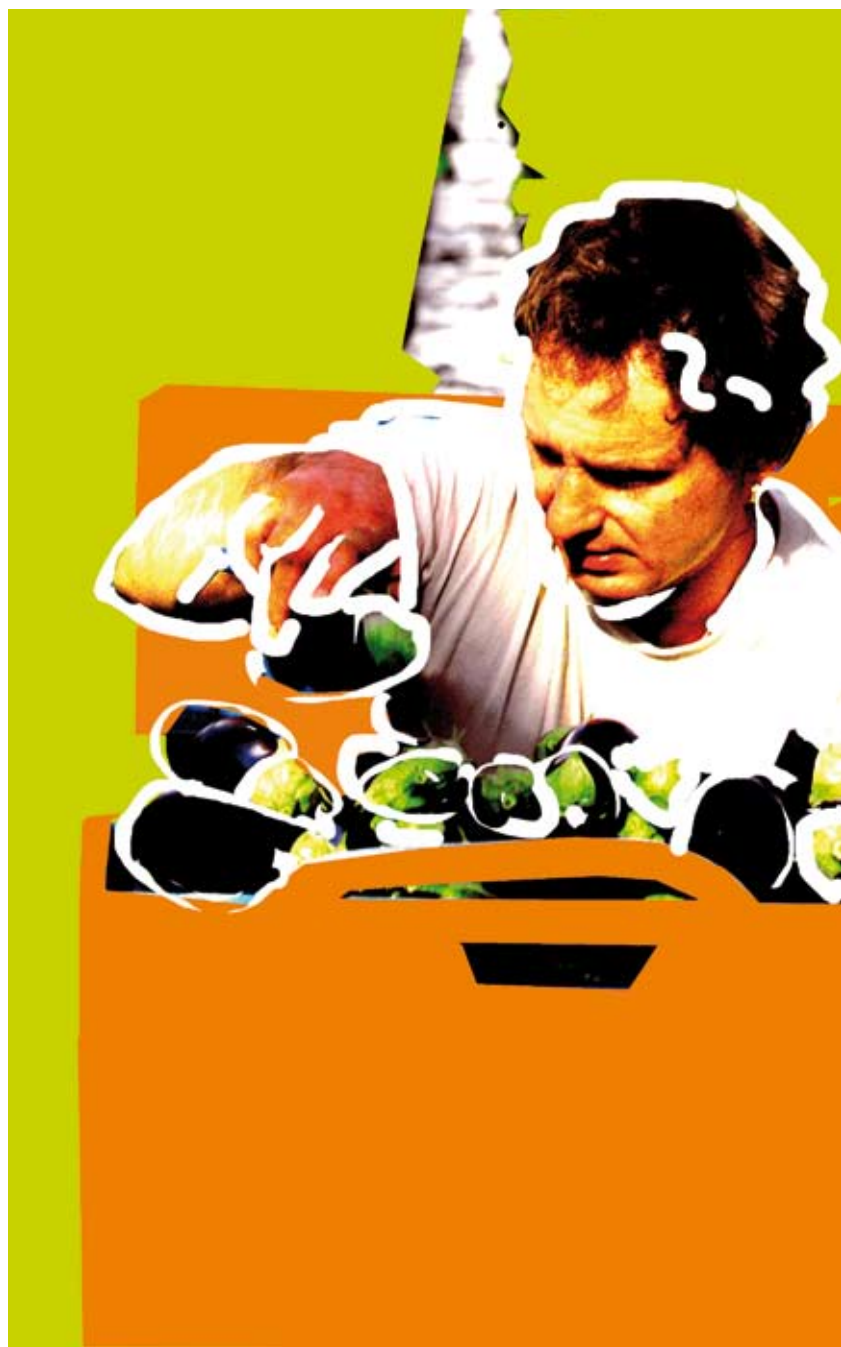
www.lto.nl
www.plantum.nl
www.glaskracht.nl
www.fnvbondgenoten.nl
www.cnvbedrijvenbond.nl
www.colland.nl
.....

02 Arbeidsmarkt

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving. Daarnaast leest u over de WW en mogelijke aanvullingen daarop. Ook scholing en kinderopvang komen aan de orde.

Regels liggen vaak ergens vast. In de wet, in de cao of in bedrijfstakregelingen. Daarom staat aan het einde van elke paragraaf waar uitgebreide informatie of originele teksten zijn te vinden. Zowel voor de werkgever als de werknemer.



2.2 Arbeidsomstandigheden

De Arbowet verplicht de werkgever te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. In de agrarische en groene sector ondersteunt de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) de werkgever hierbij.

Arbowet

Hoe werkt het?

Elk bedrijf met personeel moet (laten) onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren voor de gezondheid van de werknemers of er schade aan kan veroorzaken. Dit onderzoek heet risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e). Na afloop weet de werkgever wat hij als eerste moet aanpakken en wat nog even kan wachten. Voor de Glastuinbouw bestaat een speciale ri&e en een digitale ri&e.

Werknemers hebben de mogelijkheid een vrijwillig preventief medisch onderzoek (PMO) te ondergaan. De bedrijfsarts bekijkt dan of er gezondheidsproblemen zijn die worden veroorzaakt door de werkomstandighe-

den. De werkgever bepaalt in overleg met de Arbodienst of de bedrijfsarts én de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hoe vaak het onderzoek wordt herhaald en welke werknemers kunnen deelnemen.

Iedere werknemer mag een consult bij de Arbodienst of bedrijfsarts aanvragen. Tijdens dit consult kan hij vragen stellen over de arbeidsomstandigheden en problemen die daarmee samenhangen ter sprake brengen. Als dat nodig is, neemt de Arbodienst of bedrijfsarts vervolgens contact op met de werkgever.

De werkgever wijst één van zijn werknemers aan als preventiemedewerker. In een bedrijf met minder dan 16 werknemers kan de werkgever zelf als preventiemedewerker fungeren. De preventiemedewerker heeft kennis van de arborisico's binnen het bedrijf en hij houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Hij geeft voorlichting over het onderhoud van apparaten en het juiste gebruik van beschermingsmiddelen en geeft instructie over het gebruik van gevaarlijke stoffen.

Aanstellingskeuringen worden verricht door de onafhankelijke bedrijfsarts. Een medische aanstellingskeuring is alleen toegestaan als de werkgever van plan is de sollicitant aan te nemen. Daarnaast moet er sprake zijn van zwaar lichamelijk

werk, werk met veiligheidsrisico's of werk met gevaarlijke stoffen.

De werkgever zorgt ervoor dat zieke werknemers worden begeleid door de bedrijfsarts. Ziekteverzuimbegeleiding staat beschreven in hoofdstuk 3.2.

En verder

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moet met het arbeidsomstandighedenbeleid instemmen. Is er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, dan overlegt de werkgever met de belanghebbende medewerkers. Er is voor de sector ook een arbocatalogus ontwikkeld.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (veilig werken)

www.servicepuntmkb.nl (medische keuring)

Bedrijfs hulverlening

Als zich in het bedrijf een situatie voordoet die direct gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en derden, moeten de bedrijfs hulverleners letsel en schade zo veel mogelijk voorkomen.

Hoe werkt het?

De werkgever is verplicht één of meer van zijn werknemers aan te wijzen als bedrijfs hulverlener (per 50 medewerkers en bezoekers ten

minste één bedrijfs hulverlener). De bedrijfs hulverlener moet binnen enkele minuten snel en effectief kunnen optreden, tot het moment waarop de professionele hulverlening zoals brandweer en ambulancediensten de taken van de bedrijfs hulverlener overneemt. Er moeten altijd voldoende bedrijfs hulverleners aanwezig en beschikbaar zijn en zij moeten over EHBO-middelen en brandblusapparatuur beschikken.

De verplichte ri&e is een goede basis voor de organisatie van bedrijfs hulverlening.

In de ri&e moet het volgende zijn vastgelegd: de risico's; wie de bedrijfs hulverleners zijn; de taakverdeling van de bedrijfs hulverleners; welke officiële hulverleningsorganisaties moeten worden gewaarsschuwd bij dreigende calamiteiten; een intern alarmeringsschema; een extern alarmeringsschema.

En verder

De werkgever overlegt voordat hij een of meer bedrijfs hulverleners aanwijst, met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Is er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, dan overlegt de werkgever met de belanghebbende medewerkers.

Meer weten?

.....
www.szw.nl (veilig werken)

www.stigas.nl

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Persoonlijke beschermingsmiddelen beschermen de werknemer tegen gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk. Voorbeelden zijn veiligheidshelmen, oog- en gelaatsbeschermers, gehoorbeschermers, adembeschermingsmiddelen en reflecterende kleding.

Hoe werkt het?

Persoonlijke beschermingsmiddelen worden ingezet als andere maatregelen onvoldoende bescherming bieden. Een voorbeeld: een verouderde machine die veel lawaai maakt, kan worden vervangen. Is vervangen niet mogelijk, dan kan de werkgever geluidsisolatie aanbrengen. Is dat ook niet mogelijk, dan bekijkt de werkgever of de werknemer in een andere ruimte kan werken. Pas in laatste instantie schaft de werkgever een persoonlijk beschermingsmiddel aan. In dit geval: gehoorbescherming.

De werkgever stelt persoonlijke beschermingsmiddelen gratis ter beschikking aan de werknemer.

Persoonlijke beschermingsmiddelen moeten goed passen, bruikbaar en hanteerbaar zijn. Bovendien moeten ze voorzien zijn van een CE-merk.

Meer weten?

www.szw.nl (veilig werken)
www.stigas.nl of de Stigas
Servicedesk 079 - 363 65 05.

Ondersteuning door Stigas

Ziekteverzuim is vaak eenvoudig te voorkomen of terug te dringen. In de agrarische en groene sector ondersteunt preventiedienst Stigas de werkgever en werknemer bij de zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving. Het belangrijkste doel van Stigas is de werkgever en werknemer bewust maken van werkomstandigheden en veiligheid.

Hoe werkt het?

Stigas ondersteunt de werkgever bij de zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf.

Stigas helpt bij de uitvoering van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) én bij de uitvoering het preventief medisch onderzoek. Daarnaast verzorgt Stigas cursussen voor preventiemedewerkers. Stigas organiseert ook het preventiespreekuur voor werkgevers en werknemers die vragen hebben over gezondheid maar niet ziek zijn. In de Arbowet wordt dit het consult bij Arbodienst of bedrijfsarts genoemd.

Het is mogelijk via Stigas een werkplekonderzoek te laten verrichten.



Tijdens een werkplekonderzoek worden de gezondheidsrisico's die samenhangen met het werk in kaart gebracht. Daarna volgen de oplossingen om klachten te verhelpen of verkleinen.

Ten slotte zijn er cursussen en workshops voor werkgevers en werknemers op het gebied van arbo- en verzuimbeleid. Ook organiseert Stigas voorlichtingsbijeenkomsten en 'toolboxmeetings' over gezondheid op de werkplek.

En verder

Voor de Glastuinbouw is er een arbo-catalogus online. Deze zal in de loop van 2009 te vinden zijn op www.agroarbo.nl. Hierin is alle informatie te vinden op het gebied van veilig en gezond werken voor deze sector.

Meer weten

www.stigas.nl

www.agroarbo.nl

Stigas Servicedesk 079 - 363 65 05.

2.3 Werkloosheid

Wanneer een werknemer zijn baan verliest, kan hij in aanmerking komen voor een WW-uitkering.

Hoe werkt het?

Om voor WW in aanmerking te komen moet een werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Hij is jonger dan 65 jaar.
- Hij verliest minimaal vijf arbeidsuren per week (of als hij minder dan tien uren per week werkte, minimaal de helft van zijn arbeidsuren).
- Hij krijgt de verloren uren niet doorbetaald.
- Hij is beschikbaar om te gaan werken.
- Hij is niet verwijtbaar werkloos.
- Hij voldoet aan de jarenis. Dit betekent dat hij in de voorgaande vijf kalenderjaren ten minste vier jaren heeft gewerkt. Het jaar waarin hij werkloos wordt, telt niet mee. Per jaar moet hij minstens 52 weken loon hebben ontvangen.
- En/of hij voldoet aan de '26 uit 36 weken'-eis. Dit betekent dat hij in de 36 weken voor de eerste werkloosheidsdag minimaal 26 weken in loondienst heeft gewerkt.

Voldoet de werknemer aan de weken-eis én aan de jarenis, dan krijgt hij een loongerelateerde WW-uitkering.

Hoe lang deze WW-uitkering duurt, hangt af van het aantal jaren dat hij heeft gewerkt. De WW-uitkering duurt

maximaal 38 maanden. De hoogte hangt af van hoeveel hij verdiende. De loongerelateerde WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het laatst verdiende dagloon.

Voldoet de werknemer alleen aan de wekeneis, dan krijgt hij een kortdurende WW-uitkering. Deze uitkering duurt maximaal drie maanden en bedraagt de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het dagloon.

Aanvraagprocedure: Uiterlijk één werkdag nadat de werknemer werkloos is geworden, schrijft hij zich in als werkzoekende bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Binnen een week nadat hij werkloos is geworden, vraagt hij de WW-uitkering bij CWI aan. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt of hij ervoor in aanmerking komt.

En verder

In Nederland kan elke werknemer een overzicht van zijn arbeidsverleden, de arbeidsverledenbeschikking, terugvinden online. Deze worden niet meer verstuurd door het UWV. Deze beschikking moet je zelf controleren en eventueel aanpassen.

De gegevens zijn van belang bij de berekening van de uitkeringsduur. Inloggen kan via je DigiD.

Meer weten?

www.szw.nl (uitkeringen)

www.uvw.nl (arbeidsverleden)

2.4 Scholing

Hoe werkt het?

Vanaf 1 april 2009 is de scholingsregeling aangepast voor werknemers in de Glastuinbouw, de Dierhouderij en Paddenstoelenteelt.

Bedrijfsscholing is aan verandering onderhevig. Het aanbod van cursussen en trainingen neemt toe en de vraag naar scholing verandert. Was in het verleden de scholing vooral gericht op de productiekant van het bedrijf, tegenwoordig komen daar allerlei andere zaken bij. Zoals management, talen, automatisering en logistiek.

Het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid wil op deze behoefte ingaan door u en uw werknemer meer keuzevrijheid te geven en de administratieve rompslomp te verminderen. Dit heeft invloed op de vergoeding en de procedure. In de nieuwe scholingsregeling hebt u niet meer te maken met een cursus- of instellingenlijst. U bepaalt zelf in overleg met uw werknemer welke cursus of training er wordt gevolgd en bij welke scholingsinstelling.

Cursussen worden ingedeeld in groepen op basis van aard en inhoud van de cursus. Per sector en per cursusgroep wordt de hoogte van de vergoeding vastgesteld als percentage van de cursuskosten. Er bestaat geen vergoeding meer voor reiskosten en loonverzuimkosten.

Aanvraagprocedure. De werkgever maakt in overleg met de werknemer een keuze uit het cursusaanbod en vult het aanvraagformulier in. Beiden ondertekenen dit. Het aanvraagformulier moet binnen drie maanden na het begin van de cursus in het bezit zijn van Colland Arbeidsmarktbeleid. Verder hoeft u alleen een factuur van de scholingsinstelling aan de administratie te sturen. Let er wel op dat de naam van de cursist (uw werknemer) en de naam van de cursus of de training op de factuur staat vermeld. Het aanleveren van cursusinformatie, aanwezigheidsgegevens en kopieën van diploma's of certificaten is niet meer nodig.

En verder

Werknemers kunnen via de levensloopregeling sparen voor verschillende vormen van verlof, onder andere voor verlof om te studeren. De levensloopregeling staat beschreven in hoofdstuk 1.7 (over vakantie en verlof) en in hoofdstuk 4.9.

.....

Meer weten?

www.colland.nl (arbeidsmarktbeleid)
.....



2.5 Kinderopvang

De Glastuinbouw kent geen eigen regelingen voor kinderopvang. Daarom geldt de Wet kinderopvang.

Hoe werkt het?

De wet zegt dat kinderopvang een zaak is van ouders, werkgevers en overheid. Ouders sluiten zelf een overeenkomst met een kindercentrum

of gastouderbureau en betalen maandelijks de rekening. De werknemer heeft recht op een toeslag. Die bestaat uit een vast deel en een inkomensafhankelijk deel.

.....
Meer weten?

www.kinderopvang.net
.....

03 Verzekeren

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de regels rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid centraal. Wat schrijft de wet voor? Welke verplichtingen hebben de werkgever en de werknemer? Wie ondersteunt hen hierbij? Wat is er afgesproken in de cao?

De overheid legt de verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid steeds meer bij de werkgever en de werknemer zelf neer. Dit brengt financiële risico's met zich mee. Daarnaast zijn er in de cao aanvullende afspraken gemaakt.

Via SAZAS kunnen werkgevers in de agrarische sector zich verzekeren tegen de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid van hun werknemers. SAZAS is een initiatief van Colland Verzekeren. De verzekering is ondergebracht bij Onderlinge Waarborgmaatschappij SAZAS U.A. De meerderheid van de agrarische bedrijven is aangesloten bij SAZAS.

Het Totaalpakket van de SAZAS Verzuimverzekering bestaat uit een BASIS-pakket en een PLUS-pakket:

- Het BASIS-pakket is bestemd voor werkgevers die verzekerd willen zijn tegen het risico van loondoorbetaling tijdens ziekte van werknemers. De werkgever kan een eigen risico nemen van één, twee, zes, dertien of zesentwintig weken. Dit betekent dat hij tijdens die weken zelf het loon volgens de cao doorbetaalt.

- Het PLUS-pakket is bestemd voor werknemers die de inkomensachteruitgang bij ziekte en arbeidsongeschiktheid tot een minimum willen beperken. Indien de werkgever deelneemt aan het BASIS-pakket dan bedraagt de premie 0,7%. De werkgever houdt de premie voor het PLUS-pakket in op het loon van de werknemer en draagt die af aan SAZAS. De werknemer kan ervoor kiezen niet deel te nemen aan het PLUS-pakket. Dit kan hij aangeven bij Colland. Sinds 1 januari 2009 is het voor de werknemer in deze sector mogelijk een Individueel PLUS-pakket bij SAZAS te verzekeren als de werkgever niet deelneemt aan het BBASIS-pakket. De premie bedraagt in dat geval 0,9% en de werknemer betaalt de premie rechtstreeks aan SAZAS. Er kunnen in dit geval gezondheidswaARBorgen worden gesteld.

Colland Verzekeren kent naast de SAZAS Verzuimverzekering nog een aantal verzekeringen, zoals de WGA-eigenrisico-dragersverzekering en de Colland Zorgverzekering. Ook deze verzekeringen staan in dit hoofdstuk beschreven.

Regels liggen vaak ergens vast. In de wet, in de cao of in bedrijfstakingen. Daarom staat aan het einde van elke paragraaf waar uitgebreide informatie of originele teksten te vinden zijn. Zowel voor werkgever als de werknemer.



3.2 Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren

Om te bepalen welke rechten en plichten de werkgever en de werknemer hebben tijdens de eerste twee jaren dat de werknemer ziek is, zijn de wet, de cao en voor veel werkgevers en werknemers ook SAZAS van belang.

Hoe werkt het?

De wet

De Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz) schrijft voor dat de werkgever een zieke werknemer twee jaar lang loon doorbetaalt. Dat is minimaal 70% van het loon. Slechts in een beperkt aantal situaties hoeft de werkgever het loon niet door te betalen, maar doet het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) dit op grond van de Ziektewet (bijvoorbeeld bij ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling of in het geval van een herintredende WAO'er).

De cao

In de cao voor de Glastuinbouw is afgesproken dat de werkgever de eerste 26 ziekte weken het loon volledig doorbetaalt. In ziekte week 27 tot en met 52 betaalt hij 90% van het loon door. Als de werknemer na een jaar nog ziek is, dan betaalt de werkgever in het tweede jaar 75% van het loon. Als de werknemer voldoende meewerkt aan de re-integratiever-

plichtingen, betaalt de werkgever 85% van het loon. Deze afspraken gelden voor alle werknemers die op of na 1 januari 2006 ziek zijn geworden.

In principe kan de werkgever de werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren niet ontslaan. Maar als de werknemer weigert mee te werken aan re-integratie kan de werkgever de aanvullingen en de wettelijke loondoorbetaling stoppen en vervolgens het dienstverband beëindigen. De werkgever moet de werknemer vooraf wel hebben gewaarschuwd.

In de cao is ook afgesproken dat het dienstverband met de zieke werknemer na twee jaar kan worden beëindigd als de werkgever volgens UWV voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Is dat niet het geval, dan zal hij zich een half jaar langer moeten inspannen en volgt de mogelijkheid tot ontslag pas na tweeënhalf jaar. Als de werkgever onvoldoende re-integratie-inspan-

	Wettelijk	Cao	Verzekerd door SAZAS BASIS-pakket	SAZAS PLUS-pakket
t/m week 26	70%	100%	100% / 85% / 70%	
Week 27 t/m 52	70%	90%	100% / 85% / 70%	10%
Week 53 t/m 104	70%	75% / 85%*	85% / 70% / 70%	15%

ningen heeft verricht kan UWV de verplichting tot loondoorbetaling met maximaal een jaar verlengen.

SAZAS tijdens de eerste twee ziektejaren

In de tabel hierboven is aangegeven:

- welke verplichtingen de werkgever wettelijk heeft ten aanzien van loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- welke verplichtingen hij volgens de cao heeft;
- wat verzekerd wordt door het SAZAS BASIS-pakket.

Als de werknemer deelneemt aan het PLUS-pakket van SAZAS, ontvangt hij vanaf de 27ste week tijdens de eerste twee ziektejaren een aanvulling van 10% op het loon.

* Volgens de cao bedraagt de loondoorbetalingsverplichting tijdens het tweede ziektejaar 75%. Als de werknemer voldoende meewerkt aan de re-integratieverplichtingen

volgens de Wet verbetering poortwachter dan betaalt de werkgever 85% van het loon door.

Meer weten?

Over de wet:

www.szw.nl (werk)

Of bel met de informatietelefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 80 51.

www.uwv.nl

Of bel: 0900 - 92 95 (werkgevers) of 0900 - 92 94 (werknemers).

www.werkenaarvermogen.nl

Over de cao en SAZAS:

Cao Glastuinbouw: zie blz. 11 voor **websites cao-partijen**.

www.sazas.nl

Of bel de Colland Servicedesk: 0900 - 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS (€0,05 per minuut).

3.3 Inkomenssituatie na de eerste twee ziektejaren

Om te bepalen welke rechten en plichten de werkgever en de werknemer hebben na de eerste twee ziektejaren zijn de wet, de cao en voor veel werkgevers en werknemers ook SAZAS van belang.

Hoe werkt het?

De wet

Werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn, komen in de WIA terecht.

WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en is de opvolger van de WAO. De WIA geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden.

Werk staat voorop. Werkgevers en werknemers worden gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden. Als het de zieke werknemer echt niet lukt weer aan de slag te gaan, keurt UWV hem aan het einde van het tweede ziektejaar. Ook UWV kijkt eerst wat de zieke werknemer nog kan.

De WIA bestaat uit twee delen: de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA).

WGA-uitkering: een werknemer die meer dan twee jaar ziek is, komt in aanmerking voor een WGA-uitkering als hij door zijn ziekte ten minste 35% arbeidsongeschikt is.

IVA-uitkering: bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een



IVA-uitkering. Deze bedraagt 75% van het laatstverdiende loon. Een werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt als hij ten minste 80% arbeidsongeschikt is en ook niet meer beter kan worden.

Een werknemer die door zijn ziekte na twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in dienst bij zijn werkgever. Hij wordt niet beschouwd als arbeidsongeschikt en valt niet onder de WIA.

De werkgever betaalt de volgende premies.

- Een vaste basispremie voor de WAO en WIA. Deze premie wordt nu nog de WIA/WAO-premie genoemd.
- Een gedifferentieerde WGA-premie. Bij elke werknemer die in de WIA terechtkomt, gaat deze premie omhoog. Vanaf 2008 betaalt de werkgever ook een gedifferentieerde IVA-premie.

Een werkgever die gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst neemt, krijgt korting op de WIA- en WW-premies. De werkgever kan ervoor kiezen om WGA-eigenrisicodrager te worden. Meer hierover in hoofdstuk 3.5.

Vanaf 105de week	Wettelijke uitkering	Cao
Minder dan 35% arbeidsongeschikt	Geen uitkering	90% gedurende vijf jaar
Tijdelijk 80% tot 100% arbeidsongeschikt of 35% tot 80% arbeidsongeschikt	Verschillende uitkerings-situaties mogelijk	Geen aanvullingen
Langdurig 80% tot 100% arbeidsongeschikt of volledig arbeidsongeschikt	Uitkering: 75% van het laatstverdiende loon	Geen aanvullingen

De cao

In de cao is afgesproken dat de werkgever aan een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is na de eerste twee ziektejaren nog vijf jaar lang 90% van het loon betaalt. Deze regel geldt zolang de werknemer bij hem in dienst is.

Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden tussen 1 januari 2004 en 31 december 2005 en die op 1 januari 2006 recht hebben op een uitkering volgens IVA of WGA, geldt een overgangsregeling. Deze staat in de cao.

SAZAS na de eerste twee ziektejaren

Als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan is de werkgever die deelneemt aan

het BASIS-pakket verzekerd tegen de loondoorbetalingsverplichting volgens de cao van 90% gedurende vijf jaar. Dit betekent dat SAZAS deze verplichting van hem overneemt. Daarnaast ontvangt de werknemer die deelneemt aan het PLUS-pakket een aanvulling op zijn loon van 10%.

Is de werknemer na twee jaar nog steeds ziek (meer dan 35% arbeidsongeschikt), dan ontvangt hij een WIA-uitkering (IVA of WGA). Als de werknemer deelneemt aan het PLUS-pakket van SAZAS, ontvangt hij vijf jaar lang een aanvulling van 10% op zijn IVA- of WGA-uitkering.

Als de werknemer een WGA-uitkering ontvangt, dan kan er al na een half jaar een WGA-gat ontstaan. Dit gebeurt op het moment dat de

Werkgever neemt deel aan SAZAS BASIS-pakket	Werknemer neemt deel aan SAZAS PLUS-pakket	Totale uitkering
90%	10%	100%
niet van toepassing	10%	Verschillende situaties mogelijk +10%
niet van toepassing	10%	85%

WGA-loongerelateerde uitkering stopt en de WGA-vervolguitkering begint. Het inkomen van de werknemer gaat dan flink achteruit. Werknemers die deelnemen aan het SAZAS PLUS-pakket zijn hiertegen verzekerd. Deze vult aan tot het niveau van de loongerelateerde uitkering.

Meer weten?

Over de wet:

www.szw.nl (werk)

Of bel met de informatietelefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 80 51.

www.uvw.nl

Of bel: 0900 - 92 95 (werkgevers) of 0900 - 92 94 (werknemers).

www.werkenaarvermogen.nl

Over de Cao Glastuinbouw en SAZAS zie:

www.sazas.nl

www.colland.nl (verzekeren)

Of bel de Colland Servicedesk:

0900 - 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS (€0,05 per minuut).

3.4 Overige verplichtingen rondom ziekteverzuim

Om te bepalen welke overige rechten en plichten de werkgever en de werknemer rondom ziekteverzuim hebben, zijn de wet, de cao en voor veel werkgevers en werknemers ook SAZAS van belang.

Hoe werkt het?

Wet verbetering poortwachter en verzuimbegeleiding

De werkgever neemt maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen. Is een werknemer ziek, dan doen de werkgever en de werknemer er alles aan om de werknemer zo snel mogelijk op een verantwoorde manier weer aan het werk te krijgen. Soms is het nodig daarvoor het werk, de werkplek of de werksituatie aan te passen.

Sinds 1 juli 2005 zijn bedrijven niet meer verplicht aangesloten bij een arbodienst. De werkgever kan de arbodienstverlening binnen het bedrijf zelf organiseren of een externe arbodienst of -deskundige inschakelen.

Bij de verzuimbegeleiding van medewerkers is begeleiding door een bedrijfsarts verplicht. Hiervoor kan de werkgever een contract met een arbodienst afsluiten of een externe bedrijfsarts aanstellen. Voor de aanstelling van een externe bedrijfsarts moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging toestemming geven.

Bij de verzuimbegeleiding gelden de verplichtingen die hiernaast staan. Deze zijn bepaald door de Wet verbetering poortwachter.

De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling als hij met opzet arbeidsongeschikt is geraakt, niet meewerkt aan controles, genezing belemmert of zonder deugdelijke reden passende arbeid weigert.

Op het moment dat een werknemer zich ziek meldt, legt de werkgever een re-integratiedossier aan. Hierin bewaart hij alle afspraken en correspondentie die te maken hebben met de zieke werknemer en de pogingen hem weer aan het werk te krijgen.

Als het ziekteverzuim lang dreigt te duren, stellen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak op. Uit het plan blijkt of en wanneer de werknemer weer kan werken, in zijn eigen functie of in aangepast werk. De stappen om dit te bereiken staan in het plan. Denk aan trainingen of werkplekaanpassingen.

moment	Wie	Verplichting
1e ziektedag	De werknemer	meldt zich ziek bij zijn werkgever.
1e ziektedag	De werkgever	meldt de werknemer ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts en legt een re-integratiedossier aan.
6e week	De arbodienst of bedrijfsarts	maakt een probleemanalyse. Hierin staan ook de mogelijkheden tot herstel en re-integratie. In deze week moet het werkhervattingsplan worden opgesteld.
8e week	De werkgever en de werknemer	maken een plan van aanpak voor herstel en re-integratie en stellen een casemanager aan die de voortgang bewaakt. Dat kan de werkgever, de bedrijfsarts of iemand anders zijn. Het werkhervattingsplan moet ingestuurd.
13e week, sinds 1-1-'09 42e week	De werkgever	meldt de werknemer ziek bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
week 48	De werkgever	stelt de eerstejaarsevaluatie op.
Regelmatig	De werkgever, de werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts	evalueren de voortgang van het re-integratieproces (minimaal eens per zes weken).
52ste week	De werkgever en de werknemer	vullen het evaluatieformulier van UWV in.
20e maand	De werkgever en de werknemer	stellen een re-integratieverslag op.
20e maand	De arbodienst of bedrijfsarts	stelt het medisch deel van het re-integratieverslag op.
91e week	De werkgever en de werknemer	vragen een WIA-uitkering aan bij UWV en leveren het re-integratieverslag in.
104e week	UWV	verstrekt de WIA-uitkering als de werknemer tussen de 35 en 100% arbeidsongeschikt is.

De werkgever en de werknemer schrijven in de 20e maand een re-integratieverslag. UWV beoordeelt aan de hand van de uitkeringsaanvraag en het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer voldoende hebben gedaan om te voorkomen dat de werknemer in de WIA terechtkomt.

Ziekteverzuimbegeleiding via SAZAS

SAZAS heeft een collectief contract gesloten met arbodienst Achmea Vitale B.V. Deze arbodienst begeleidt de zieke werknemer bij verzuim en herstel. De werkgever kan kiezen uit drie soorten verzuimmanagement: Verzuimmanagement Compleet, Verzuimmanagement Basis, Verzuimmanagement Eigen Regie.

De werkgever die kiest voor Verzuimmanagement Compleet legt de regie over het gehele proces van de verzuimbegeleiding bij de arbodienst. Als er sprake is van fysieke klachten vindt er een werkplekonderzoek plaats en wordt er een werkplekadvies gegeven. Interventies die tot doel hebben de werknemer voor het werk te behouden of weer aan het werk te laten gaan, worden in het eerste en tweede ziektejaar volledig vergoed.

De werkgever die kiest voor Verzuimmanagement Basis voert de eerste weken zelf de regie over de verzuimbegeleiding. Hij meldt de

zieke werknemers binnen de reguliere termijn ziek bij SAZAS, maar er vindt geen (telefonische) intake of huisbezoek plaats. De werkgever kan in die periode zelf contact opnemen met de arbodienst. Na twee weken inventariseert de arbodienst of nadere ondersteuning is gewenst.

Het pakket Verzuimmanagement Eigen Regie is bedoeld voor grote bedrijven die bereid en in staat zijn om het verzuimbeleid volledig zelf te regisseren. Dit zijn bedrijven

die beschikken over een professionele stafafdeling en in staat zijn op geautomatiseerde wijze inzicht te geven in het verloop van de verzuimbegeleiding. Verzuimmanagement Eigen Regie biedt alleen de wettelijk verplichte - vooral medische - taken aan. De werkgever huurt overige dienstverlening op verrichtingenbasis in. Het pakket is geschikt voor bedrijven vanaf 100 medewerkers.

En verder

Als UWV vindt dat een zieke *werknemer* onvoldoende zijn best heeft gedaan om weer aan het werk te komen, kan hij worden gekort op zijn uitkering. Als de *werkgever* zich onvoldoende heeft ingespannen wordt de periode dat hij het loon van de zieke werknemer moet doorbetalen verlengd.

Als de werkgever en werknemer na de twee ziektejaren van mening zijn dat zij langer de tijd nodig hebben



om de werknemer te re-integreren, binnen het bedrijf of bij een andere werkgever, dan kan de werkgever bij UWV verlenging van de loondoorbetaling aanvragen.

.....
Meer weten?

Over de wet:

www.szw.nl (werk)

Of bel met de informatielefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 90 51.

www.uwv.nl

Of bel: 0900 - 92 95 (werkgevers) of 0900 - 92 94 (werknemers).

www.werkenaarvermogen.nl

Over SAZAS:

www.sazas.nl

www.colland.nl (verzekeren)

Of bel met de Colland Servicedesk:

0900 - 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS

(€ 0,05 per minuut)

3.5 WGA-eigenrisico- dragersverzekering

(Colland Verzekeren)

Met de WGA-eigenrisico-
dragersverzekering verzekert
de werkgever zich tegen de
kosten van de WGA-uitkering
van arbeidsongeschikte
werknemers.

Hoe werkt het?

De WIA-premie bestaat uit een basis-
premie en een gedifferentieerde
WGA-premie. De basispremie is voor
ieder bedrijf gelijk. De gedifferentieer-
de premie hangt af van het aantal
werknemers uit het bedrijf dat in de
WIA terechtkomt.

Een werkgever krijgt van de overheid
twee keer per jaar de kans om
'eigenrisicodragers' te worden. Hij
betaalt dan alleen de basispremie.
Daar staat tegenover dat hij eventuele
WGA-uitkering(en) van een of meer
van zijn werknemers tien jaar lang zelf
moet betalen.

SAZAS kent een WGA-eigenrisico-
dragersverzekering. Daarmee
verzekert de werkgever zich tegen
de kosten van de WGA-uitkering van
arbeidsongeschikte werknemers.
SAZAS neemt dan de kosten van de

uitkering van de arbeidsongeschikte
werknemers volledig over, inclusief
de verplichte re-integratieactiviteiten.

Meer weten?

www.sazas.nl

www.colland.nl (verzekeren)

Of bel de Colland Servicedesk:

0900 – 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS
(€ 0,05 per minuut).

www.werkenaarvermogen.nl/
risicowijzer

3.6 Regres

(Colland Verzekeren - SAZAS)

SAZAS helpt de werkgever
loonschade te verhalen op
de verantwoordelijke partij
via regres.

Hoe werkt het?

Werknemers die door toedoen van
een ander ziek of arbeidsongeschikt
raken, zijn binnen het Nederlandse
rechtssysteem verzekerd van inkomen.
De kosten van het ziekteverzuim of
het arbeidsongeschiktheidstraject
komen vaak voor rekening van de
werkgever. De werkgever kan boven-
dien zijn werknemer niet inzetten. Ook
dat kost geld.

Financiële schade die een derde veroorzaakt, is tot een bepaalde hoogte op die veroorzaker te verhalen. Dat is minder eenvoudig dan het lijkt en vereist in ieder geval de nodige juridische kennis. Zo kan alleen de werknemer de veroorzaker aansprakelijk stellen, moet de veroorzaker de aansprakelijkheid erkennen en moeten de verzekeringsmaatschappijen achter alle betrokken partijen het ook nog eens worden.

SAZAS verhaalt de kosten voor werkgevers via werkgevers regres. SAZAS kan van A tot Z de aanvraag van regres regelen. Want regres is makkelijker gezegd dan gedaan. Voordat een schadevergoeding op een bankrekening wordt bijgeschreven, is er dikwijls een periode van juridisch en vaak ook medisch getouwtrek achter de rug. Er moet namelijk wel onomstotelijk vast staan dat de geleden schade door de tegenpartij is veroorzaakt. Via SAZAS wordt het hele regresproces uit handen genomen. Werkgevers krijgen pas kosten in rekening gebracht als de geleden loonsomschade wordt vergoed. Dat heet 'no cure, no pay'.

Waarom verhalen? Als door aanwijsbare schuld van een derde partij een werknemer is uitgevallen en de kosten zijn te verhalen, dan kan de werkgever ook de uitkering in de eigen risicoperiode terugkrijgen. En, ook belangrijk: dit verzuim telt NIET mee voor de premiestelling!

Wat wordt verhaald?

SAZAS regelt dat de volgende kostenposten worden verhaald:

- wettelijke netto loon
- vakantiegeld
- loon over de eigenrisicoperiode
- eventuele aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- (waar mogelijk) de re-integratiekosten
- schade die in het buitenland is ontstaan

Is de tegenpartij niet bekend, dan wordt geprobeerd de schade te verhalen bij het Waarborgfonds.

.....
Meer weten?

www.sazas.nl

Of bel de Colland Servicedesk:
0900 – 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS
(€ 0,05 per minuut).

.....

3.7 AVAZ

(Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen)

AVAZ verzekert de kosten van arbeidsongeschiktheid van agrarische zelfstandigen.

Deze verzekering is in de plaats gekomen voor de WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen). AVAZ is een initiatief van Colland.

Hoe werkt het?

Zelfstandigen in de agrarische sector en hun meewerkende echtgenoten kunnen zich verzekeren tegen de kosten van arbeidsongeschiktheid.

SAZAS biedt daarvoor de verzekering AVAZ. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan: het niet meer kunnen uitvoeren van het eigen werk.

De zelfstandige of meewerkende echtgenoot moet in de agrarische sector werken, niet ouder zijn dan 54 jaar en niet ziek zijn om een AVAZ-verzekering te kunnen afsluiten.

AVAZ is een individuele verzekering.

De zelfstandige en/of de meewerkende echtgenoot sluit(en) de verzekering individueel voor minimaal

drie jaar af. Daarbij bepaalt hij zelf de eigenrisicoperiode van één of twee jaar. Na deze eigenrisicoperiode heeft de verzekerde recht op twee jaar uitkering. Hij kan kiezen tussen een verzekerd bedrag van € 13.000,- en € 21.650,- per jaar. De hoogte van de uitkering is gekoppeld aan het arbeidsongeschiktheidspercentage. Als de zelfstandige een AVAZ-uitkering ontvangt, betaalt hij geen premie meer. De AVAZ-uitkering loopt door totdat de verzekerde 60 jaar wordt.

Meer weten?

www.sazas.nl

Of bel de Colland Servicedesk:
0900 – 1 65 65 65, optie 2 voor SAZAS (€ 0,05 per minuut).

3.8 Colland zorgverzekering

Voor alle werknemers en werkgevers in de agrarische en groene sector, alle agrarische gezinsbedrijven, BPL-gepensioneerden en alle gezinsleden is er een collectieve zorgverzekering: de Colland zorgverzekering. Deze verzekert tegen ziektekosten.

Hoe werkt het?

Colland heeft voor de sector een collectief zorgcontract gesloten met zorgverzekeraar Menzis. Iedereen in de sector kan daardoor profiteren van een kwalitatief goede zorgverzekering en van collectieve korting op de premies. Het zorgpakket is toegespitst op de wensen en behoeften van de agrarische en groene sector.

Werknemers en werkgevers kunnen op individuele basis gebruik maken van dit aanbod. Werkgevers kunnen de Colland zorgverzekering ook collectief aanbieden aan hun werknemers. Het aanbod bestaat uit een basisverzekering die kan worden uitgebreid met een aanvullende verzekering. De verzekerde kiest bij de Colland zorgverzekering zelf de zorgverlener, huisarts, tandarts en specialist.

Verzekeraars zijn verplicht iedereen te accepteren voor het basispakket. Colland heeft met Menzis afgesproken dat Menzis van 2009 t/m 2011 ook iedereen accepteert voor de aanvullende (tandarts)verzekeringen.

Iedereen betaalt een nominale premie aan de verzekeraar en daarnaast een inkomensafhankelijke bijdrage. Deze bijdrage wordt ingehouden op loon of uitkering. De werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage. Zelfstandigen en mensen met een uitkering (AOW, WW, WAO/

WIA en bijstand) betalen ook een inkomensafhankelijke bijdrage.

De basisverzekering kent een no-claimteruggaaf. Iemand die minder dan 255 euro aan zorgkosten per jaar besteedt, krijgt het overgebleven deel op de rekening teruggestort. Dit is de no-claimteruggaaf. Wie dat wil, kan naast de no-claim een vrijwillig eigen risico nemen. De verzekerde betaalt dan een lagere premie. Menzis biedt iedereen binnen de sector 7% korting op de Basisverzekering en 10% korting op de Aanvullende verzekering. Kijk voor de speciale kortingscode online.

Meer weten?

www.colland.nl (verzekeren)
Of bel de Colland Servicedesk:
0900 – 1 65 65 65, optie 4 voor
Colland Zorg/Menzis.
www.menzis.nl/colland
Werkgevers met interesse in een collectief contract voor hun werknemers kunnen ook e-mailen naar:
bedrijvendesk@menzis.nl

04 Pensioen

4.1 Inleiding

Iedereen die in Nederland woont of werkt (of heeft gewoond of gewerkt), krijgt vanaf 65 jaar van de overheid AOW. AOW is een basispensioen. Daarnaast spaart in de agrarische sector iedere werknemer van 21 jaar en ouder voor zijn pensioen via het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

Dit hoofdstuk legt uit wat de overheid regelt (AOW en Algemene nabestaandenwet) en wat het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw voor het pensioen van werknemers betekent.

De overheid wil dat werknemers zo lang mogelijk doorwerken en zorgt ervoor dat eerder stoppen onaantrekkelijk dan wel onmogelijk wordt. Daarom staat in dit hoofdstuk ook de afbouw van een aantal regelingen beschreven. Ten slotte komt de levensloopregeling aan bod.

Regels liggen vaak ergens vast. In de wet, in de cao of in bedrijfstakregelingen. Daarom staat aan het einde van elke paragraaf waar uitgebreide informatie of originele teksten te vinden zijn. Zowel voor werkgever als de werknemer.



4.2 AOW

[Algemene ouderdomswet]

De AOW regelt een basispensioen voor iedereen vanaf 65 jaar.

Hoe werkt het?

De AOW is gebaseerd op het minimumloon: het maakt dus niet uit hoeveel iemand heeft verdiend.

De AOW wordt betaald uit premies. Iedereen die in Nederland loonbelasting betaalt en jonger is dan 65 jaar, betaalt eraan mee.

De woonsituatie en het aantal jaren dat er AOW is opgebouwd zijn wel van belang.

Per jaar bouwt elke Nederlander die in Nederland woont en ouder is dan 15 jaar en jonger is dan 65 jaar 2% AOW op. Na 50 jaar levert dat volledige AOW op. Per jaar dat er geen AOW is opgebouwd – bijvoorbeeld omdat iemand tijdelijk in het buitenland woonde – gaat er 2% af.

De hoogte van het AOW-pensioen wordt afgeleid van het netto-minimumloon en wordt maandelijks uitgekeerd.

Een alleenstaande ontvangt een netto AOW-uitkering per maand die gelijk is aan 70% van het netto-minimumloon per maand. Een AOW-gerechtigde alleenstaande ouder met een kind jonger dan 18 jaar ontvangt 90% van het netto-minimumloon per maand. Voor een

gehuwde AOW-gerechtigde met een partner die 65 jaar of ouder is, is het pensioen gelijk aan 50% van het netto minimumloon per maand. De AOW-gerechtigde die getrouwd is of ongehuwd samenwoont met een partner die nog geen 65 jaar is, heeft recht op een partnertoeslag. Let op. Deze partnertoeslag vervalt in 2015.

En verder

Het AOW-pensioen wordt niet automatisch uitgekeerd. De AOW moet uiterlijk drie maanden voor de 65ste verjaardag worden aangevraagd bij de Sociale Verzekeringsbank.

.....

Meer weten?

www.svb.nl

www.szw.nl (uitkeringen)

Of bel met de informatietelefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 90 51.

.....

4.3 Nabestaandenuitkering

(Algemene nabestaandenwet)

De Anw is een financiële ondersteuning van de overheid na het overlijden van een partner of ouder(s). De regeling wordt namens de overheid uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De Anw-uitkering is bedoeld voor de partner en/of kinderen van de overledene.

Hoe werkt het?

Iedereen die in Nederland staat ingeschreven, is verzekerd voor de Anw.

De Anw maakt geen onderscheid tussen een huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenwonen: in alle gevallen komt een partner in aanmerking voor een Anw-uitkering. De overledene moet op het moment van overlijden zijn verzekerd voor de Anw; de partner moet op dat moment jonger zijn dan 65 jaar en geboren zijn vóór 1950, of een kind hebben onder de 18 jaar, of voor ten minste 45% arbeidsongeschikt zijn.

Een partner komt ook in aanmerking voor een Anw-uitkering als door het overlijden een kind jonger dan 18 jaar bij hem of haar komt wonen.

Een kind komt in aanmerking voor een Anw-uitkering als beide ouders zijn overleden en de laatst overleden ouder op de datum van overlijden

verzekerd was voor de Anw. Het kind moet dan jonger zijn dan 16 jaar.

.....

Meer weten?

www.svb.nl

www.szw.nl (uitkeringen)

Of bel met de informatietelefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 90 51.

.....

4.4 De pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)

Iedere werknemer van 21 jaar en ouder in de Glastuinbouw spaart voor zijn pensioen via het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Voor de opbouw van het pensioen wordt regelmatig een bedrag apart gezet: de pensioenpremie.

Hoe werkt het?

Elk jaar bouwt de werknemer een vast percentage van zijn loon aan pensioen op. Vanaf 2007 bedraagt dat percentage 2%. Bij de opbouw van het pensioen wordt er al rekening mee gehouden dat de werknemer straks AOW krijgt. Over dat deel van zijn inkomen - de franchise - hoeft hij dus geen pensioen op te bouwen. In 2009 is de franchise € 12.182,00 per jaar (dagfranchise is afgerond € 46,00). Hoeveel pensioen een werknemer opbouwt, is afhankelijk van de hoogte van het loon en van hoe lang hij meedoet aan de regeling.

Het BPL kent een maximumloon waarover de werknemer pensioen opbouwt. De grens is gebaseerd op het maximum dagloon voor sociale verzekeringen, dat jaarlijks opnieuw wordt vastgesteld. Voor 2009 is dat € 183,15 voor elke dag dat de werknemer loon ontvangt. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, bouwt de werknemer geen pensioen meer op.

De gegarandeerde uittreedleeftijd is 63 jaar. De deelnemer moet dan wel vanaf zijn 21^{ste} hebben deelgenomen aan het BPL.

De werknemer heeft de mogelijkheid om op de pensioendatum de opgespaarde bedragen van het nabestaandenpensioen (het partnerpensioen plus het wezenpensioen) toe te voegen aan het ouderdompensioen.

Bij het overlijden van de werknemer komt zijn partner, onder bepaalde voorwaarden, in aanmerking voor een partnerpensioen en voor de reparatie van het Anw-gat. Zijn kinderen hebben, ook onder bepaalde voorwaarden, recht op wezenpensioen.

Meer weten?

www.colland.nl (pensioen)
Of bel de Colland Servicedesk:
0900 – 1 65 65 65, optie 1 (€ 0,05 per minuut).



4.5 Afbouw VUT-regeling (SUWAS)

De VUT-regeling (SUWAS) wordt afgebouwd.

Hoe werkt het?

Werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar (dus zijn geboren op of na 1 januari 1950) kunnen geen gebruik meer maken van de VUT.

Voor werknemers die tussen 1 januari 1946 en 31 december 1949 zijn geboren, geldt een overgangsregeling.

Geboortjaar	Leeftijd op 1 januari 2006	Richtuittreed leeftijd VUT
1946	59	60
1947	58	60,5
1948	57	61
1949	56	61,5

En verder

Om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling, moet het zo zijn dat de werknemer al voor 1 januari 2006 recht had op een SUWAS-uitkering.

SUWAS keert in beginsel uit tot de 65-jarige leeftijd.

Meer weten?

www.colland.nl (pensioen)

Of bel de Colland Servicedesk:

0900 – 1 65 65 65, optie 1 (€ 0, 05 per minuut).

4.6 Spaar-VUT

Deelnemers aan de VUT-regeling kunnen de VUT-uitkering uitstellen tot na de richtuittreedleeftijd. Als een deelnemer nu later met de VUT wil dan worden de VUT-uitkeringen die hij anders zou hebben gekregen opgespaard en op een later moment alsnog uitgekeerd.

Hoe werkt het?

Vanaf 1 januari 2006 is de uitkering hoger als de werknemer later stopt met werken.

En verder

De VUT-uitkering kan nooit meer zijn dan 100% van het laatste salaris.

.....
Meer weten?

www.colland.nl (pensioen)

Of bel de Colland Sevicedesk:

0900 – 1 65 65 65, optie 1 (€ 0, 05 per minuut).

.....

4.7 Afbouw prepensioen regeling BPL Flex

Per 1 januari 2007 vervalt de prepensioenregeling BPL Flex.

Hoe werkt het?

De prepensioenrechten die tot en met 31 december 2006 zijn opgebouwd, blijven staan.

De werknemer kan ze gebruiken om alsnog eerder te stoppen met werken. De opgebouwde rechten kunnen ook worden omgezet in een hoger ouderdomspensioen.

Voor werknemers die geboren zijn tussen 1 januari 1950 en 31 december 1965 geldt een overgangsregeling.

Voor de werknemer wordt extra pensioen ingekocht over het aantal jaren dat hij tot 1 januari 2006 heeft deelgenomen aan het BPL. Daarvoor moet dan wel fiscale ruimte zijn. De pensioenuitvoerder kan de werknemer hierover informeren. De pensioenopbouw die via waardeoverdracht vanuit andere pensioenfondsen is

overgeheveld naar het BPL telt ook mee bij het bepalen van de fiscale ruimte. Om gebruik te maken van de overgangsmaatregel moet de werknemer tot zijn pensioengerechtigde leeftijd blijven deelnemen aan het BPL.

Als een deelnemer niet voldoende deelnemingsjaren heeft om extra pensioen in te kopen, kan hij pas later uittreden. Of hij ontvangt een lagere uitkering.

En verder

Om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling moet de werknemer tot aan de datum waarop hij met pensioen gaat in dienst zijn bij een werkgever die is aangesloten bij het BPL. Verder moet de werknemer op 31 december 2006 hebben deelgenomen aan de oude pensioenregeling van het BPL en ook op 1 januari 2007 deelnemen aan de nieuwe regeling.

.....

Meer weten?

www.colland.nl (pensioen)

Of bel de Colland Sevicedesk:

0900 – 1 65 65 65, optie 1 (€ 0, 05 per minuut).

.....

4.8 Levensloopregeling

Een werknemer kan via de levensloopregeling sparen voor verschillende vormen van verlof. Met het gespaarde bedrag kan de werknemer een periode van onbetaald verlof overbruggen. Werknemers kunnen zo bijvoorbeeld een sabbatical, studieverlof, langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof of verlof voorafgaand aan het pensioen opnemen.

Hoe werkt het?

Jaarlijks kan de werknemer maximaal 12% van het brutoloon sparen.

In totaal mag hij maximaal 210% van zijn bruto jaarsalaris sparen. Op het gespaarde bedrag worden nog geen loonheffingen ingehouden; dat zijn loonbelasting, premie volksverzekeringen (AOW, Anw, AWBZ) en inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. Wel zijn de gebruikelijke premies voor werknemersverzekeringen (zoals WW en WIA) verschuldigd. De loonheffingen worden pas ingehouden als de werknemer het tegoed opneemt.

Werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder waren, maar nog geen 56 jaar, mogen per jaar meer sparen om sneller het maximum van 210% te bereiken.

En verder

In overleg met de werkgever kan een werknemer ook gespaarde tijd om laten zetten in geld voor de levensloop. Dat kan niet met wettelijke vakantiedagen.

De werkgever kan deelname aan de levensloopregeling niet weigeren. Voor ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof mag de werknemer het verlof altijd opnemen. In alle overige gevallen heeft hij voor opname toestemming nodig van de werkgever.

De werknemer kan elk jaar opnieuw kiezen of hij meedoet aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling. Hij mag niet in hetzelfde jaar aan beide regelingen meedoen.

De levensloopregeling komt ook aan de orde in hoofdstuk 1.7 (over vakantie en verlof) en 2.4 (over scholing).

.....

Meer weten?

www.szw.nl (werk) Op de Levensloopwijzer kan een werknemer globaal uitrekenen hoeveel hij kan sparen en hoe lang hij vervolgens met verlof kan.

.....

Trefwoordenregister

Aannemen personeel	10
Adoptieverlof	27
AOW	66
Arbidsomstandigheden	40
Arbidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen	62
Arbeidsovereenkomst	10
Arbeidstijden	16
Arbowet	40
AVAZ	62
Bedrijfshulpverlening	41
Beloning	12
Beloning in de cao	13
Beoordelingsgesprekken	19
Bevallingsverlof	25
Calamiteitenverlof	24
Cao	35
Colland zorgverzekering	62
Doorbetaald bijzonder verlof	28
Fulltime	11
Functioneringsgesprekken	19
Gelegenheidsarbeid	14
Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten	52
IVA	52
Kinderopvang	46
Kraamverlof	26
Levensloopregeling	23, 72
Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	50
Medezeggenschap	29
Nabestaandenuitkering	67
Ontslag	33
Ontslag via het CWI	33
Ontslag via de kantonrechter	34
Opzegtermijnen	34
Ouderschapsverlof	27
Parttime	11
Pensioenregeling Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw	68
Pensioenspaarregeling	69
Persoonlijke beschermingsmiddelen	42
Preventief Medisch Onderzoek (PMO)	40

Prepensioenregeling BPL Flex	71
Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten	52
Regres	60
SAZAS BASIS-pakket	51-55
SAZAS PLUS-pakket	51-55
SAZAS Totaalpakket	51-55
Scholing	45
Seksuele intimidatie	31
Spaar-VUT	70
Stigas	42
Vakantie	21
Verlof	21-28
Vertrouwenspersoon	37
Verzuimbegeleiding	56
Verzuimmanagement Basis	58
Verzuimmanagement Compleet	58
Verzuimmanagement Eigen Regie	58
VUT-regeling	70
WAO	52
Werkloosheid	44
Werving en selectie	8
Wet gelijke behandeling	8
Wet minimumloon	12
Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte	50
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen	52
Wet verbetering poortwachter	56
WGA	52
WGA-eigenrisicodragersverzekering	60
WIA	52
Wulbz	50
WW	44
Zorgverlof	24
Zorgverzekering	62
Zwangerschapsverlof	25



Colland

Postbus 254

2700 AG Zoetermeer

0900 - 1 65 65 65 (€ 0,05 per minuut)

www.colland.nl