

## 16. Reglement Seniorenregeling Open Teelten

---

### Artikel 1 Toepassing

Dit reglement is van toepassing op de sector Open Teelten zoals bedoeld in artikel 1 sub C. lid 7 cao Colland en geldt uitsluitend voor aanmeldingen die conform artikel 5 van dit reglement na 1 april 2018 zijn ontvangen.

---

### Artikel 2 Begripsbepalingen

- Lid 1 In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 1 sub D. cao Colland.
- Lid 2 In dit reglement wordt verstaan onder;
- a. Regeling  
De mogelijkheid tot minder werken voor werknemers zoals bedoeld in artikel 2 lid 6 sub b Statuten Stichting Colland Arbeidsmarkt door het verkorten van zijn arbeidstijd tot 80%;
  - b. Werkgever
    1. De werkgever zoals bedoeld in artikel 1 sub B cao Colland, die een onderneming uitoefent waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in artikel 1 sub C lid 7 cao Colland;
    2. De vrijwillig aangesloten werkgever, zoals bedoeld in artikel 7 cao Colland, die premie afdraagt aan het fonds en die is ingedeeld in de sector Open Teelten. De peildatum van de referentie eis start in dit geval vanaf het moment dat de vrijwillige aansluiting van de werkgever door het bestuur is geaccepteerd.
  - c. Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever als bedoeld onder sub b. ;
  - d. Deelnemer  
De werkgever wiens verzoek om voor een werknemer aan de regeling te mogen deelnemen is ingewilligd;
  - e. ZW  
Ziektewet;
  - f. WAO  
Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
  - g. WIA  
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
  - h. Administrateur  
De instantie aan wie op grond van artikel 13 van de statuten de uitvoering van de administratie van het fonds is opgedragen;

- i. Sectorcommissie Open Teelten  
De door het bestuur ingestelde commissie van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zoals omschreven in artikel 11 van de statuten;
- j. CAS  
Het Colland Administratie Systeem. Dit is het digitaal loket van het fonds voor aanvragen en declaraties. Het loket is te vinden op [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl);
- k. Fonds  
Stichting Colland Arbeidsmarkt;
- l. Bestuur  
Bestuur van het fonds;
- m. Paritaire commissie Open Teelten  
De paritaire commissie zoals bedoeld in artikel 48 cao Open Teelten (Stcrt. 21 juni 2018, nummer 29176);
- o. Volledige arbeidsongeschiktheid
  - Werknemer is tenminste 104 weken arbeidsongeschikt wegens ziekte geweest en:
  - werkgever is niet langer verplicht tot loondoorbetaling en;
  - aan werknemer is een uitkering op grond van de WIA toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%-100%.

---

### **Artikel 3      Uitvoering**

De regeling wordt namens het bestuur uitgevoerd door de administrateur.

---

### **Artikel 4      Regeling**

- Lid 1      De werknemer, die aantoonbaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling:
- a. in dienst is van de werkgever **en**:
  - b. gedurende minimaal vijf aaneengesloten jaren tenminste 26 weken per jaar in dienst is geweest bij de werkgever of een werkgever als bedoeld in artikel 1 sub B. of artikel 7 cao Colland die een onderneming uitoefent of is ingedeeld in de sector Groothandel in Bloembollen, Glastuinbouw of Dierhouderij als bedoeld in artikel 1 sub C. cao Colland, kan vanaf de leeftijd van 60 jaar tot zijn individuele AOW-leeftijd gedurende maximaal 5 jaar zijn huidige wekelijkse arbeidstijd tot 80% verminderen. De perioden waarover de werkgever het loon heeft doorbetaald tijdens ziekte worden meegerekend.
- Lid 2      Voor deelname aan de regeling dient een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten tussen de betreffende werkgever en werknemer. Uiterlijk drie maanden voorafgaand aan

de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever zijn gemotiveerde afwijzing schriftelijk aan de werknemer mee.

- Lid 3 Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
- a. De werknemer blijft ingedeeld in dezelfde functie die van toepassing zou zijn indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten.
  - b. De werknemer vermindert de gemiddelde huidige arbeidstijd tot 80%.
  - c. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt totaal 90% van het laatst verdiende bruto weekloon, dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten. Elke uitbreiding van de omvang van het dienstverband welke minder dan één jaar voor aanvang van het gebruik van de regeling is ingegaan, blijft hierbij buiten beschouwing.
  - d. Tien procent van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben op de niet gewerkte arbeidstijd. Het uurloon wijzigt niet.
  - e. De werknemer ontvangt vakantiegeld over het door hem feitelijk verdiende loon.
  - f. De werknemer heeft het recht op 80% van het aantal vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten.
  - g. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van de overeengekomen werkdagen per week.
  - h. Overige vergoedingen worden gesteld op 80% van de vergoeding waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken zoals omschreven in dit artikel zou zijn gesloten.
  - i. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst (een) met name genoemde dag of dagen vast waarop de werknemer niet of korter werkt. Van de aldus vastgestelde vrije dag kan, in onderling overleg, worden afgeweken
  - j. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrijgekomen tijd die ontstaat door het sluiten van de in dit hoofdstuk beschreven overeenkomst, werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
  - k. De werknemer mag in de periode vanaf zijn 60<sup>e</sup> jaar tot zijn individuele AOW- leeftijd gedurende maximaal 5 jaar van de regeling gebruik maken.
  - l. De werknemer bij dezelfde werkgever éénmalig uit en in de regeling stappen. Bij herintreding in de regeling wordt de tijd gedurende welke de werknemer al heeft deelgenomen aan de regeling in mindering gebracht op de maximale termijn van 5 jaar.

m. Als de maximale termijn van 5 jaar wordt bereikt voor de AOW- gerechtigde leeftijd vindt op verzoek van de werknemer overleg met de werkgever plaats voor terugkeer op de 5<sup>e</sup> dag.

Lid 4 Parttime werknemers en werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn in de zin van de WAO of WIA zijn niet uitgesloten van de regeling.

Lid 5 Het deel van het bruto weekloon, genoemd in lid 3 onder c, en de bijbehorende vakantietoeslag, worden door het Fonds aan de werkgever vergoed conform het gestelde in artikel 6, evenals de overige werkgeverslasten over dit bedrag.

Lid 6 Een vaste overbrunner die deelneemt aan de regeling bouwt overbruggingsdagen op over 80% dienstverband en ontvangt op een overbruggingsdag 80% van 90% van het bruto weekloon dat de desbetreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zou zijn gesloten.

---

## **Artikel 5 Voorwaarden deelneming**

Lid 1 Werkgevers kunnen voor één of meer van hun werknemers deelnemen aan de regeling wanneer de betreffende werknemers voldoen aan de in artikel 3 gestelde voorwaarden.

Lid 2 De werkgever verstrekt duidelijke informatie aan de werknemer over de voorwaarden van deelname.

Lid 3 Aan deze regeling kunnen uitsluitend aanspraken ontleend worden indien de geldende, eerder tussen werknemer en werkgever overeengekomen arbeidsduur, conform de regeling daadwerkelijk wordt verminderd.

---

## **Artikel 6 Aanmelding**

Lid 1 De werkgever die voor zijn werknemer wil deelnemen aan de regeling kan dit vanaf drie kalendermaanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum door middel van een digitale aanmelding via CAS bij de administrateur .

Lid 2 Indien een digitale aanmelding niet mogelijk is, kan de aanmelding schriftelijk worden ingediend.

Lid 3 Een aanmelding wordt in behandeling genomen wanneer deze volledig is, namelijk door het aanleveren van de volgende documenten:

- een door de werkgever en werknemer ondertekende nieuwe arbeidsovereenkomst, of een aanvulling op de oude arbeidsovereenkomst, waaruit duidelijk blijkt wat de arbeidstijd was voordat de werknemer gebruik maakt van de regeling en wat de nieuwe arbeidstijd wordt;
- en de meest recente loonstrook en eventueel nader te bepalen andere documenten.

Lid 4 Wanneer de aanmelding onvolledig is ontvangt de werkgever binnen twee weken bericht van de administrateur om de ontbrekende documenten alsnog in te dienen.

Lid 5 Vindt aanmelding plaats na het tijdstip waarop werknemer en werkgever de regeling wensen in te laten gaan, dan kan de regeling niet eerder ingaan dan op de datum waarop

de volledige aanmelding is ontvangen

- Lid 6 Uiterlijk tien werkdagen nadat de volledige aanmelding door de administrateur is ontvangen, ontvangt de werkgever een besluit over deelname aan de regeling, de werknemer die het betreft en de datum waarop de regeling ingaat.
- Lid 7 Een aanmelding die plaatsvindt zes kalendermaanden voordat de werknemer zijn AOW-leeftijd bereikt wordt niet in behandeling genomen.
- Lid 8 **Vermindering van de arbeidstijd na aanmelding**  
Als de arbeidstijd van de werknemer na ingang van de regeling met instemming van werkgever en werknemer verder wordt verminderd, is de deelnemer verplicht dit (digitaal) te melden via CAS aan de administrateur. Deze melding dient vergezeld te gaan van een door werkgever en werknemer ondertekend document (aangepaste arbeidsovereenkomst of addendum op arbeidsovereenkomst) waaruit deze nieuwe arbeidstijd blijkt. De verstrekking aan de werkgever als bedoeld in artikel 7 wordt naar rato van de aanpassing van de arbeidstijd verminderd.

---

## **Artikel 7 Verstrekking**

- Lid 1 De werkgever kan aanspraak maken op een verstrekking van het fonds.
- Lid 2 De door het fonds te verstrekken vergoeding wordt na instemming van de sectorcommissie jaarlijks door het bestuur vastgesteld op een vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast in dezelfde mate als de daadwerkelijke loonkostenstijging volgens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector Open Teelten. Het bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon waarbij uitgegaan wordt van een vaste werknemer in functiegroep F met 8 functie jaren als bedoeld in de cao Open Teelten.
- Voor parttimers en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt genoemde verstrekking naar rato vastgesteld.
- Lid 3 De in lid 2 genoemde verstrekking wordt na instemming van de sectorcommissie Open Teelten jaarlijks door het bestuur vastgesteld en gepubliceerd op [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl).

---

## **Artikel 8 Uitbetaling verstrekking**

- Lid 1 De verstrekking vindt tweemaal per jaar in augustus en februari achteraf plaats.
- Lid 2 De verstrekking wordt automatisch verstrekt via CAS na controle door de fondsadministratie.

---

## **Artikel 9 Terugvorderingen**

Het bestuur vordert hetgeen op grond van de regeling ten onrechte betaald is terug.

---

## **Artikel 10 Besluiten**

- Lid 1 Besluiten inzake de toekenning, weigering, herziening of terugvordering van een verstrekking worden door het bestuur genomen.
- Lid 2 Besluiten inzake lid 1 zijn met redenen omkleed en worden schriftelijk aan de deelnemer kenbaar gemaakt.

---

## **Artikel 11 Mandatering van bevoegdheden**

- Lid 1 Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te mandateren aan:
- a. een uit en door het bestuur aangewezen commissie welke moet zijn samengesteld naar het aan artikel 4 van de statuten ten grondslag liggende beginsel van pariteit;
  - b. de directie van de administrateur.
- Lid 2 De directie van de administrateur is onder goedkeuring van het bestuur bevoegd één of meer personeelsleden van de administrateur te machtigen tot het voor en namens haar uitoefenen van de haar op grond van het bepaalde in het eerste lid toegekende bevoegdheden.

---

## **Artikel 12 Kennelijke onredelijkheid**

Indien de toepassing van het in de voorgaande artikelen bepaalde kennelijk onredelijke uitkomsten tot gevolg heeft, beslist het bestuur.

---

## **Artikel 13 Overige arbeid**

- Lid 1 Arbeid, die op het tijdstip van aanmelding reeds door de werknemer werd verricht naast de arbeid die op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt verricht, mag in dezelfde omvang worden voortgezet zonder dat de inkomsten uit de overige arbeid in mindering op de verstrekking worden gebracht.
- Lid 2 Behoudens naar het oordeel van het bestuur uitzonderlijke omstandigheden is het de werknemer verboden na het tijdstip van aanmelden:
- de omvang van de in het eerste lid bedoelde overige arbeid te vergroten ;dan wel;
  - werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf, op de vrijgekomen tijd die ontstaat door het sluiten van de in artikel 4 lid 2 bedoelde nieuwe arbeidsovereenkomst.

Voor het in uitzonderlijke omstandigheden vergroten van de omvang van de arbeid ofwel het gaan verrichten van andere arbeid, zoals bovenbedoeld, dient vooraf toestemming aan het bestuur te worden gevraagd. De met het vergroten van de omvang van de arbeid ofwel het gaan verrichten van andere arbeid verkregen inkomsten worden alsdan volgens

door het bestuur te stellen regelen in mindering op de verstrekking gebracht.

---

#### **Artikel 14      Einde van de deelname**

Voor de deelnemer eindigt de deelname aan de regeling:

- a. op de datum waarop de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt;
- b. bij volledige vroegpensioenering of wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt;
- c. bij overlijden;
- d. wanneer de deelnemer te kennen geeft dat hij de deelname wenst te beëindigen;
- e. wanneer de deelnemer handelt in strijd met dit reglement of met door het bestuur gegeven nadere aanwijzingen;
- f. wanneer de deelnemer vijf jaar gebruik heeft gemaakt van de regeling.

---

#### **Artikel 15      Voortzetten seniorenregeling bij beëindiging arbeidsovereenkomst**

##### **Lid 1      Deelname aan de regeling in dienst van andere werkgever in dezelfde sector**

Als de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever/deelnemer wordt beëindigd en de werknemer treedt in dienst van een andere werkgever in de sector open teelten dan kan de werknemer het gebruik van de seniorenregeling onder dezelfde voorwaarden voortzetten bij de nieuwe werkgever. Hierbij geldt dat:

- a. voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 4;
- b. de nieuwe werkgever het verzoek tot deelname z.s.m. na indiensttreding meldt bij CAS conform artikel 6;
- c. de duur dat de werknemer tijdens het dienstverband met de oude werkgever gebruik gemaakt heeft van de seniorenregeling in mindering wordt gebracht op de maximale periode van de seniorenregeling.

##### **Lid 2      Deelname aan de regeling in dienst van werkgever in andere agrarische sector**

Als de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de deelnemende werkgever wordt beëindigd en de werknemer treedt in dienst van een werkgever in de sector Bloembollengroothandel, Glastuinbouw of Dierhouderij dan kan de werknemer gebruik maken van de seniorenregeling die van toepassing is in de betreffende sector. Hierbij geldt dat:

- a. voldaan wordt aan de voorwaarden gesteld aan deelname aan de seniorenregeling in de betreffende sector;
- b. de nieuwe werkgever het verzoek tot deelname z.s.m. na indiensttreding meldt bij CAS conform de voorwaarden gesteld bij het Seniorenreglement van de betreffende sector;
- c. de duur dat de werknemer tijdens het dienstverband met de werkgever in de sector Open Teelten gebruik gemaakt heeft van de seniorenregeling in mindering wordt gebracht op de maximale periode van de seniorenregeling zoals die eventueel in de betreffende sector geldt.

---

**Artikel 16 Volledige arbeidsongeschiktheid**

De werkgever heeft geen recht op verstrekking van het fonds:

Indien en zolang de werknemer volledig arbeidsongeschikt is.

---

**Artikel 17 Verplichting deelnemer**

De werkgever dient desgevraagd aan de administrateur alle inlichtingen te verstrekken die voor de beoordeling van het recht op verstrekking en de hoogte daarvan van belang kan zijn.

---

**Artikel 18 Controle**

De administrateur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de verplichtingen van de werkgever.

---

**Artikel 19 Bezwaar**

- Lid 1 Een bezwaar tegen een besluit van het bestuur betreffende de (ingangsdatum van) deelname, de hoogte, herziening of terugvordering van een toegekende verstrekking moet binnen vier weken na dagtekening van het desbetreffende besluit schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij het bestuur.
- Lid 2 Het bestuur delegeert de behandeling van het bezwaar als bedoeld in lid 1 aan de sectorcommissie. De sectorcommissie neemt binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift door het bestuur een besluit.
- Lid 3 Indien de werkgever het verzoek van de werknemer om gebruik te maken van de seniorenregeling afwijst (zie artikel 4 lid 2), kan de werknemer een bezwaar indienen bij de paritaire commissie Open Teelten. De paritaire commissie Open Teelten neemt binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift een besluit.
- Lid 4 Tegen een beslissing op het bezwaar als bedoeld in lid 2 of lid 3 is binnen het fonds geen beroep meer mogelijk.

---

**Artikel 20 Onvoorziene gevallen**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

---

**Artikel 21 Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking per 1 april 2018. Dit reglement is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2021.