

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

GRASP Module – Interpretation for The Netherlands

GRASP Module Version 1.3-1-i June 2020

Valid from: **January 2021**

Mandatory from: **1 February 2021**

English Version (and Dutch translation)

Developed by Groenten Fruit Huis –
January 2021



Glossary	
VAR-statement	The VAR-statement, or Declaration of Independent Contractor Status, needs to be applied for by the claimant in advance from the Dutch Tax and Customs Administration. As per May 1 2016, the VAR-statement has been abolished. For more information, see https://www.tax-consultants-international.com/read/var-statement-verklaring-arbeidsrelatie?submenu=13169&sublist=3275&subsublist=3300
HAVO, VWO and MBO	Educational levels in the Dutch education system. For more information on how the Dutch education system works, see: https://www.epnuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-the-netherlands.pdf

In addition to the relevant Dutch laws and regulations, sources also include:

- Collective Labor Agreement Open Field Cultivation 1 August, 2017 up and until 29 February 2020 (including the appendix “function manual Open Field Cultivation”) <https://werkgeverslijn.nl/wp-content/uploads/2016/10/Cao-Open-Teelten-1-augustus-2017-29-februari-2020-4e-TTW-per-1-januari-2020-DEFINITIEF.pdf>
- Collective Labor Agreement Horticulture 1 July 2018 up and until 31 December 2019 (not including the appendix ‘function manual Horticulture’)
- <https://werkgeverslijn.nl/wp-content/uploads/2019/10/Cao-Glastuinbouw-1-juli-2018-tot-en-met-31-december-2019-incl.-2e-TTW.pdf>

The legislation included in this document has been selected with great care. Future legislation will always be preferable to the statutory references in this document. This text may be extralegal.

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
EMPLOYEES' REPRESENTATIVE(S)		
1	<p>Is there at least one employee or an employees' council to represent the interests of the staff to the management through regular meetings where labor issues are addressed?</p>	<p>Documentation is available which demonstrates that a clearly identified, named employees' representative(s) or an employees' council representing the interests of the employees to the management is elected or in exceptional cases nominated by all employees and recognised by the management. The election or nomination takes place in the ongoing year or production period and is communicated to all employees. The employees' representative(s) shall be aware of his/her/their role and rights and be able to discuss complaints and suggestions with the management. Meetings between employees' representative(s) and the management occur at accurate frequency. The dialogue taking place in such meetings is duly documented.</p> <p>For GRASP compliance, in addition to the local law, the farm shall have a representative or a form of representation when the farm has at least 1 employee (employee concept is defined in section 9.2 of the GRASP General Rules). Any producer with minimum of one (1) employee shall have a form of employees' representation that can be applied to meet the GRASP requirements as indicated in the different control points with respect to the employees' representative (ER). The ER or in alternative scenarios, the person (people) responsible for the system of representation shall be present during the assessment.</p> <p>This representation could take any form (could be a person, group of people, several temporally appointed people, etc.) as long as the appointment of this representation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is independent from management • It is decided by the employees • It is communicated to the employees • It is recognized by the employees <p>Article 2.1 of the Works Councils Act (BWBR002747).</p> <p>Voor naleving van GRASP moet het bedrijf, naast de lokale wetgeving, een vertegenwoordiger of een vorm van vertegenwoordiging hebben wanneer het bedrijf ten minste 1 werknemer in dienst heeft (het werknemersconcept wordt gedefinieerd in sectie 9.2 van de algemene regels van GRASP). Elke producent met minimaal één (1) werknemer moet een vorm van personeelsvertegenwoordiging hebben die kan worden toegepast om te voldoen aan de GRASP-vereisten zoals aangegeven in de verschillende beheerspunten met betrekking tot de personeelsvertegenwoordiger (PV). De PV, of bij een alternatief systeem, de persoon (personen) die verantwoordelijk is</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>(zijn) voor het voldoen aan de vertegenwoordiging zal (zullen) aanwezig zijn bij de beoordeling.</p> <p>Deze vertegenwoordiging kan elke vorm aannemen (kan een persoon zijn, een groep mensen, verschillende tijdelijk aangestelde mensen, enz.) Zolang de benoeming van deze vertegenwoordiging: Onafhankelijk is van het management. Benoemd wordt door de medewerkers. Het aan de medewerkers meegedeeld wordt. Het erkend wordt door de medewerkers.</p> <p>De Wet op de Ondernemingsraden WOR (BWBR002747) artikel 2.1.</p>
COMPLAINT PROCEDURE			
2	Is there a complaint and suggestion procedure available and implemented in the company through which employees can make a complaint or suggestion?	A complaint and suggestion procedure appropriate to the size of the company exists. The employees are regularly informed about its existence, complaints and suggestions can be made without being penalized and are discussed in meetings between the employees' representative(s) and the management. The procedure specifies a time frame to answer complaints and suggestions and take corrective actions. Complaints, suggestions and follow-up solutions from the last 24 months are documented.	<p>There is no legal framework for a complaint procedure.</p> <p>Farms may use the following topics to help formulate a complaint procedure: date of drafting the document, how/where to file the complaint, response term, who handles the complaint, how to apply the adversarial principle and also that the employee, in principle, first addresses the complaint against whom it is directed. The complaint procedure should be accessible, visible and available in the language of every individual employee. When necessary, management should provide a verbal explanation. A language barrier may not hinder a correct (written and/or verbal) handling of the complaint.</p> <p>The Collective Labor Agreement (CAO) for Horticulture, chapter 10 article, 58-61 and in the CAO Open Field Cultivation, chapter 8, article 48-51, prescribe how to handle disputes, compliance, exemption and contrary provisions. When employees have a complaint regarding the application of the CAO Horticulture and CAO Open Field Cultivation, they should contact the joint committee. For Horticulture, this is:</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p data-bbox="1176 226 1928 252">https://www.glastuinbouwnederland.nl/arbeid/personneelsbeleid/</p> <p data-bbox="1176 256 1977 528">Employees may direct their complaints to an external confidential contact, who is affiliated to this committee, with issues regarding discrimination, sexual intimidation and other forms of unequal treatment. This confidential contact is affiliated to the Mediation Centre and is an independent party. This contact can be reached at the number 020 – 2050239 or via email mc@mediation-centre.com. For more information on the Horticulture CAO, see article 39c. For open Cultivation, a confidential advisor can be reached at STIGAS under telephone number 085 - 0440700 - option 1</p> <p data-bbox="1176 564 1865 619">Er bestaat geen wettelijk kader die een klachtenprocedure verplicht stelt.</p> <p data-bbox="1176 655 1935 895">Als hulpmiddel voor het formuleren van een klachtenprocedure kan een bedrijf de volgende onderwerpen gebruiken: datum opstellen document, hoe/waar de klacht in te leveren, reactietermijn, wie behandelt de klacht, hoe toepassen van hoor en wederhoor en dat de werknemer in beginsel eerst de klacht bespreekt met degene tegen wie de klacht zich richt. Leidt dat gesprek niet tot het gewenste resultaat, dan heeft de klager de mogelijkheid tot het indienen van de klacht.</p> <p data-bbox="1176 900 1955 1082">De klachtenprocedure moet voor elke werknemer toegankelijk, zichtbaar en in de taal van de individuele werknemer beschikbaar zijn. Wanneer nodig zal er door een leidinggevende mondelinge uitleg worden gegeven. De taal van de werknemer mag geen barrière vormen voor een correcte (schriftelijke en/of mondelinge) afhandeling.</p> <p data-bbox="1176 1118 1966 1236">In de CAO Glastuinbouw; hoofdstuk 10 artikel 58 t/m 61. En in de CAO Open Teelten; hoofdstuk 8 artikel 48 t/m 51 staat beschreven hoe te handelen bij geschillen, naleving, ontheffing en in strijd zijnde bepalingen.</p> <p data-bbox="1176 1241 1966 1295">Wanneer werknemers een klacht hebben met betrekking tot de toepassing van de CAO Glastuinbouw en CAO Open Teelten</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>kunnen ze contact opnemen met de paritaire commissie. Voor Glastuinbouw is dit:</p> <p>https://www.glastuinbouwnederland.nl/arbeid/personeelsbeleid/</p> <p>Aan deze commissie is een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten ingeval van klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is verbonden aan het Mediation Centre en werkt strikt onafhankelijk, bereikbaar via telefoonnummer 020 – 2050239 of per mail mc@mediation-centre.com. Zie voor meer informatie cao Glastuinbouw, artikel 39C. Voor open teelt is bij STIGAS een vertrouwenspersoon bereikbaar onder telefoonnummer 085-0440700 - optie 1</p>
SELF-DECLARATION ON GOOD SOCIAL PRACTICES			
3	Has a self-declaration on good social practice regarding human rights been signed by the management and the employees' representative and has this been communicated to the employees?	The management and the employees' representative(s) have signed, displayed and put in practice a self-declaration assuring good social practice and human rights of all employees. This declaration contains at least commitment to the ILO core labor conventions (ILO Conventions 111 on discrimination, 138 and 182 on minimum age and child labor, 29 and 105 on forced labor, 87 on freedom of association, 98 on the right to organize and collective bargaining, 100 on equal remuneration and 99 on minimum wage) and transparent and non-discriminative hiring procedures and the complaint procedure. The self-declaration states that the employees' representative(s) can file complaints without personal sanctions. The employees have been informed about the self-declaration and it is revised at least every 3 years or whenever necessary.	<p>Subcontracted (hired)labor shall be included in the scope of GRASP and its obligations and must be NEN 4400 certified.</p> <p>1: The Working Hours Act (BWBR0007671), Definitions child and labor relating to child labor/ 1.2, Prohibition of child labor/ 3.2, Working hours related to education/ 4.4. Daily uninterrupted rest period/ 5.3, Break or rest period regulation/ 5.4, Working hours/5.7.</p> <p>2: Legal minimum wage (BWBR0002638), if applicable from Collective Labor Agreement. The Legal Minimum Wage can be adjusted twice a year, on 1 January and/or 1 July. For the latest updates on minimum wage, see: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon</p> <p>3: Constitution: Discrimination, article 1, Freedom of speech, article 7, Freedom of association, article 8.</p> <p>4: Ratification of the ILO labor conventions</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>5: Civil code (CC): Good employer and good employee/ 611, Equal treatment/646 to 649. Explanation should be available in the language of the employee. Verbal clarification should be given when needed.</p> <p>The following core labor conventions were ratified by The Netherlands (<i>list only core labor conventions</i>).</p> <p>ILO Convention 029; Forced labor, constitution art. 19. ILO Convention 087; Freedom of association, constitution art. 8. ILO Convention 098; Right to organization, constitution art. 9. ILO Convention 099; Prohibition of slavery, art. 273f of the criminal law. ILO Convention 100; Equal pay, Equal Treatment Act. ILO Convention 105; Abolition of forced labor. Convention concerning the Abolition of Forced Labor, Geneva, June 25, 1957. ILO Convention 111; Prohibition of discrimination, constitution art.1. ILO Convention 138; Minimum age, See CP 8 ILO Convention 182; Child labor, See CP 8</p> <p>Ingehuurde (hand)arbeid moet voldoen aan de GRASP verplichtingen en de leverancier ervan moet NEN 4400 gecertificeerd zijn.</p> <p>1: de Arbeidstijdenwet (ATW) (BWBR0007671), Begrippen kind en arbeid in verband met kinderarbeid/1.2, Verbod van kinderarbeid/3.2, Arbeidstijd in verband met onderwijs/4.4, Dagelijkse onafgebroken rusttijd/5.3, Pauze regeling/5.4, Arbeidstijd/5.7.</p> <p>2: Wettelijk minimumloon (WML) (BWBR0002638), danwel van toepassing vanuit CAO. Het WML kan tweemaal per jaar worden aanpast, namelijk op 1 januari en/of 1 juli van elk jaar. Voor actuele informatie over het minimumloon: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>3: Grondwet: Discriminatie, artikel 1, Vrijheid van meningsuiting, artikel 7, Vereniging, artikel 8.</p> <p>4: Onderschrijving van de ILO arbeidsconventies.</p> <p>5: Burgerlijk Wetboek (BW): Goed werkgeverschap en werknemerschap/611, gelijke behandeling/646 t/m 649. De verklaring moet in de taal van de werknemer(s) beschikbaar zijn. Wanneer nodig zal deze mondeling worden toegelicht.</p> <p>De volgende fundamentele arbeidsverdragen zijn door Nederland geratificeerd (vermeld alleen de fundamentele arbeidsverdragen). ILO-conventie 029; Verbod op dwangarbeid, grondwet art. 19. ILO-conventie 087; Vrijheid van vereniging, grondwet art. 8. ILO-conventie 098; Recht op organisatie, grondwet art. 9. ILO-conventie 099; Verbod op slavernij, art. 273f van het Wetboek van Strafrecht. ILO-conventie 100; Gelijke beloning, Wet gelijke behandeling m/v ILO-conventie 105; Afschaffing van gedwongen arbeid. Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, Genève, 25-06-1957. ILO-conventie 111; Verbod op discriminatie, grondwet art. 1. ILO-conventie 138; Minimumleeftijd, Zie CP 8 ILO-conventie 182; Kinderarbeid, Zie CP 8</p>
ACCESS TO NATIONAL LABOR REGULATIONS			
4	Do the person responsible for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to recent national labor regulations?	The responsible person for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to national regulations such as gross and minimum wages, working hours, trade union membership, anti-discrimination, child labor, labor contracts, holiday and maternity leave. Both the RGSP and the employees' representative(s) know the essential points of	<p>In case the workers do not elect an employees' representative, an alternative system shall be in place to provide for the role of the employees' representative in this CP.</p> <p>The following regulations are essential:</p> <p>1: The Working Hours Act (BWBR0007671), Definitions child and labor relating to child labor/ 1.2, Prohibition of child labor/ 3.2, Working hours related to education/ 4.4. Daily uninterrupted rest period/ 5.3, Break or rest period regulation/ 5.4, Working</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>working conditions in agriculture as formulated in the applicable GRASP National Interpretation Guidelines.</p> <p>hours/5.7.</p> <p>Articles from the CAO Open Field Cultivation: General provisions/13, Special provisions: nature and content of the agreement, Working hours per year/14, Shifted hours/15. Articles from the CAO Horticulture: Chapter 3, Article 13-32.</p> <p>2: Legal minimum wage and minimum holiday allowance (BWBR0002638), Minimum wage/ 7-14, the Legal Minimum Wage can be adjusted twice a year, on 1 January and/or 1 July. For the latest updates on the minimum wage, see: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon</p> <p>Minimum holiday allowance/15-18. Articles CAO Open Field Cultivation: Peak Labor (<i>Piekarbeid</i>)/10, Arrangements for seasonal workers/11.4, /11.7, Weekend help/ 12.2, / 12.3, Working hours per year/ 14,5-14-9. Job classification and rewarding/17, Wage and compensation regulation/18, Bonuses/19, Gross salary levels and tax regulations/20. Articles CAO Horticulture: Peak labor (<i>Piekarbeid</i>)/11, Students and holiday workers/12, Bonuses/31, Bonuses Annual Hours Model/32, Rewards/34, Wages/35, and Union contribution/54.7.</p> <p>3: Leave (or vacation): Employees have the legal right to a number of vacation days: 4 times the amount of hours made by the employee per week. Every employee can take leave for 4 weeks a year, 2 of which may be interconnected. During the holiday leave, the employer continues to pay the employee's wages. Articles CAO Open Field Cultivation: Vacation and vacation allowance/28, Distinction statutory holiday entitlement and holidays in excess of the statutory entitlement/29, Vacation days during illness and during absence without payment/30. Articles CAO Horticulture: Vacation/39.</p> <p>4: Constitution: Discrimination, article 1, Freedom of speech, article 7, Freedom of association, article 8.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>5: Work and Care Act (BWBR0013008), Pregnancy, delivery, adoption and foster care, Calamities and other short-term absence, short and long absence and parental leave. Articles CAO Open Ground Cultivation: Paid special leave/32. Articles CAO Horticulture: Paid parental leave/40.</p> <p>6: Employment: Work and Security Act (WWZ) (BWBR0035254) draft laws are: trial period, competition clause, notice period, transition compensation, chain provision, the Sick pay and Incapacity Benefit Limitation Act (<i>BeZaVa</i>) and dismissal route. Participation law (BWBR0015703): execution of this law when there are more than 25 employees. Articles CAO Open Ground Cultivation: Chapter 2: Employment/8-12. Articles CAO Horticulture: Chapter 3: Employment/14.</p> <p>7: Working conditions Act (<i>Arbo act</i>) (BWBR0010346), Working conditions policy/3, Inventory and risk evaluation/5, Education/8, Notification and Registration of work accidents and work-related illnesses/9, General obligations of employees/11, Expert support in emergency response/15, Occupational Health Test/18, Article CAO Open Ground Cultivation: Medical examination/27, Risk Inventory and Evaluation/7. Articles CAO Horticulture: Medical examination/47, Unworkable weather/56. The Stigas works for agricultural and green businesses, check www.stigas.nl for the latest updates.</p> <p>8: Eligibility for Permanent Invalidation Benefit (Restrictions) Act (BWBR0013063).</p> <p>In het geval dat de werknemers geen personeelsvertegenwoordiger (PV) kiezen, zal er een alternatief systeem zijn om te voorzien in de rol van de personeelsvertegenwoordiger in dit CP.</p> <p>Denk hierbij aan de volgende essentiële punten:</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>1: De Arbeidstijdenwet (ATW) (BWBR0007671), Begripen kind en arbeid in verband met kinderarbeid/1.2, Verbod op kinderarbeid/3.2, Arbeidstijd in verband met onderwijs/4.4, Dagelijkse onafgebroken rusttijd/5.3, Pauze regeling/5.4, Arbeidstijd/5.7. Artikelen uit cao Open Teelten: Algemene bepalingen/13, Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken, Arbeidstijd per jaar/14, Verschoven uren/15. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 3 artikel 15 t/m 32.</p> <p>2: Wettelijk minimumloon en minimum vakantiebijslag (WML) (BWBR0002638), Minimumloon/7-14, WML kan twee maal per jaar worden aanpast, namelijk op 1 januari en/of 1 juli van elk jaar. Voor actuele informatie over het minimumloon: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon Minimum vakantiebijslag/15-18. Artikelen cao Open Teelten: Piekarbeid/10, Regeling voor de seizoenarbeider/11.4, /11.7, Zaterdaghulp/12.2, /12.3, Arbeidstijd per jaar/14.5-14.9. Functie-indeling en beloning/17, Loon en vergoedingsregeling/18, Toeslagen/19, Brutoloonniveau en fiscale regelingen/20. Artikelen cao Glastuinbouw: Piekarbeid/11, Studenten, scholieren en vakantiekrachten/12, Toeslagen/31, Toeslagen Jaarurenmodel/32, Beloning/34, Lonen/35 en Vakbondscontributie/54.7.</p> <p>3: Verlof (of Vakantie): Werknemers krijgen een wettelijk aantal vakantiedagen per jaar: 4 keer het aantal uren dat werknemer per week werkt. Iedere werknemer kan dus 4 weken met verlof gaan per jaar, waarvan minimaal 2 weken aaneengesloten. Tijdens het verlof betaalt de werkgever het loon door. Artikelen cao Open Teelten: Vakantie en vakantietoeslag/28, Onderscheid wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen/29, Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling/30. Artikelen cao Glastuinbouw: Vakantie/39.</p> <p>4: Grondwet: Discriminatie, artikel 1, Vrijheid van meningsuiting, artikel 7, Vereniging, artikel 8.</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>5: Wet Arbeid en Zorg (WAZO) (BWBR0013008), Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, Kort- en langdurig verzuimverlof en ouderschapsverlof. Artikelen cao Open Teelten: Doorbetaald bijzonder verlof/32. Artikelen cao Glastuinbouw: Doorbetaald bijzonder verlof/40.</p> <p>6: Dienstverbanden: Wet Werk en Zekerheid (WWZ) (BWBR0035254) wetsonderwerpen zijn: proeftijd, concurrentiebeding, aanzegtermijn, transitievergoeding, ketenbepaling, wet BeZaVa en ontslagroute. Participatiewet (BWBR0015703: uitvoering aan deze wet geven wanneer meer dan 25 werknemers in dienst. Artikelen cao Open Teelten: Hoofdstuk 2 Het dienstverband/8-12. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 3 Het dienstverband/14.</p> <p>7: Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) (BWBR0010346), Arbobeleid/3, Inventarisatie en evaluatie van risico's/5, Voorlichting en onderricht/8, Melding en Registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten/9, Algemene verplichtingen van werknemers/11, Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening/15, Arbeidsgezondheidskundig onderzoek/18. Artikel cao Open Teelten: Geneeskundig onderzoek/27, Branche RI&E/7. Artikelen cao Glastuinbouw: Arbeidsgeneeskundig onderzoek/47, Onwerkbaar weer/56, Het Stigas werkt voor alle agrarische en groene sectoren, kijk voor actuele informatie op de website van Stigas, www.stigas.nl.</p> <p>8: Wet verbetering Poortwachter (WVP) (BWBR0013063).</p>
WORKING CONTRACTS			
5	Can valid copies of working contracts be shown for the employees? Are the working contracts compliant with	For every employee, a contract can be shown to the assessor on request (on a sample basis). Both the employees as well as the employer have signed them. Records contain at least full names, nationality, job description, date of birth, the regular working	All employees shall be informed in writing and with comprehensible data about their employment conditions and its compliance with national legal requirements. In case of subcontracted (hired)labor, this office must be NEN 4400 certified. This is because the contracts are located at the subcontractors office.

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
<p>applicable legislation and/or collective bargaining agreements and do they indicate at least full names, a job description, date of birth, date of entry, wage and the period of employment? Have they been signed by both the employee and the employer?</p>	<p>time, wage and the period of employment (e.g. permanent, period or day laborer etc.) and for non-national employees their legal status and working permit. The contract does not show any contradiction to the self-declaration on good social practices. Records of the employees must be accessible for the last 24 months.</p>	<p>The following points are essential:</p> <p>1: Employment: Work and Security Act (WWZ) (BWBR0035254) draft laws are: trial period, competition clause, notice period, transition compensation, chain provision, the Sick Pay and Incapacity Benefit Limitation Act (<i>BeZaVa</i>) and dismissal route. Patricipation law (BWBR0015703): execution of this law when there are more than 25 employees. Articles CAO Open Ground Cultivation: Chapter 2: Employment/8-12. Articles CAO Horticulture: Chapter 2: Employment/8-14. When someone is under 16 and they work for four weeks or more, they need to have permission by their legal representative. It is advised to have the legal representative co-sign the contract before the youngster starts working. If this does not happen within 4 weeks, it is assumed that the legal representative agrees with the commencement of the employment contract (7:612, section 2 BW). More information at Control Point 8: non- employment of minors.</p> <p>2: Job description: Articles CAO Open Ground Cultivation: Chapter 4 Job Evaluation and remuneration/17-20. Articles CAO Horticulture: Chapter 4 Job evaluation and remuneration/ 33-35. There is no national legal framework, but there needs to be a written formal record.</p> <p>3: Temporary workers: when a farm employs temporary agency workers, the employment agency should be NEN 4400 certified. The NEN4400 certified agencies comply with legal minimum wage and take the individual rewarding system of each farm into account. See also http://www.inlenersbeloning.nl/. Aside from the NEN 4400 certification, the agency should also have the SNA label. To access the database with certified agencies, see: https://www.normeringarbeid.nl/</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>4: Identification: the Netherlands has a Compulsory Identification Act. This means that all employers should check the identity of their employees. Every personnel file should include a copy of a passport or identity card. A driving licence does not count. This is because the driving licence does not include information on nationality and residence status. In the working space, every employee, temporary worker, volunteer and intern is required to provide identification at all times. A driving licence is not a legitimate document for identification.</p> <p>5: Rules for non-Dutch employees: the Netherlands has the Labor Act for Aliens. This act regulates the influx of employers and individuals who do not have free access to the Dutch labor market, ensuring that access will be granted only to those who have a valid work visa (work permit or combined permit for residence and employment). All persons with a nationality from the European Economic Area or a Swiss nationality are allowed to work in the Netherlands. Workers from these nations have the right to freedom of movement. For more information: https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/wet-arbeid-vreemdelingen</p> <p>6: Self-employment: Since 1 May 2016, the VAR-statement has been replaced with the Employment Relationships (Deregulation) Act (<i>Wet deregulerend beoordeling arbeidsrelaties, DBA</i>). From this DBA, so-called model agreements are drawn up. LTO Nederland has reached an agreement with the Dutch Tax Authority (<i>Belastingdienst</i>) about a model agreement for using self-employed persons in agriculture and horticulture. http://werkgeverslijn.nl/content/zzp-en-modelovereenkomsten For more information about DBA and the latest updates on other model agreements, see: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handreiking_dba Contractor and client need to fill in and sign the approved model agreement. Subsequently, contractor and client follow the model</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>agreement. Several names can be given to different varieties of self-employment such as “engaging” and “contracting” but also “secondment” and “payrolling”. In the latter two cases, an employee is hired by a company to be then “loaned out” to another client.</p> <p>Alle werknemers worden schriftelijk en op een begrijpelijke manier geïnformeerd over hun arbeidsvoorwaarden en de naleving van de nationale wettelijke verplichtingen. Bij ingehuurde (hand) arbeidskrachten dient dit bedrijf NEN 4400 gecertificeerd te zijn. Dit omdat de contracten zich op het onderaannemerskantoor bevinden.</p> <p>Denk hierbij aan de volgende essentiële punten:</p> <p>1: Dienstverbanden: Wet Werk en Zekerheid (WWZ) (BWBR0035254) wetsonderwerpen zijn: proeftijd, concurrentiebeding, aanzegtermijn, transitievergoeding, ketenbepaling, wet BeZaVa en ontslagroute. Participatiewet (BWBR0015703: uitvoering aan deze wet geven wanneer meer dan 25 werknemers indienst. Artikelen cao Open Teelten: Hoofdstuk 2 Het dienstverband/8-12. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 2 Het dienstverband/8-14.</p> <p>Is iemand jonger dan 16 jaar en verricht hij arbeid gedurende vier of meer weken, dan moet hij hiervoor toestemming van zijn wettelijke vertegenwoordiger hebben, mede-ondertekenen van de arbeidsovereenkomst is raadzaam voordat de jongere aan het werk gaat. Gebeurt dit niet binnen de termijn van vier weken, dan wordt geacht dat de wettelijke vertegenwoordiger toestemming heeft gegeven voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst (7:612, lid 2 BW). Zie ook informatie bij Beheerspunt 8: geen tewerkstelling van minderjarigen.</p> <p>2: Functiebeschrijving: Artikelen cao Open Teelten: Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning/17-20. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 4 Functiewaardering en beloning/33-35. Er is geen</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>nationale wetgeving hierover, noodzaak is wel dat het schriftelijk wordt vastgelegd.</p> <p>3: Uitzendkrachten: Wanneer er gewerkt wordt met uitzendkrachten moet het uitzendbureau NEN 4400 gecertificeerd zijn. De NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus houden zich aan de wettelijke minimumlonen en houden rekening met de beloning binnen het bedrijf. Zie ook http://www.inlenersbeloning.nl/. Naast de NEN 4400 certificering moet het uitzendbureau ook het SNA keurmerk hebben, zie de database met door hun erkende bedrijven. https://www.normeringarbeid.nl/</p> <p>4: Identificatieplicht: Nederland kent een identificatieplicht. Dit betekent dat een werkgevers de identiteit van hun werknemers moet controleren. In het personeelsdossier van de werknemer dient een kopie van het paspoort of identiteitsbewijs te zijn opgenomen. Dit mag dus geen rijbewijs zijn. Op het rijbewijs staat namelijk niets over de nationaliteit en verblijfstatus. Op de werkvloer geldt een identificatieplicht ongeacht of het om een werknemer, inhuurkracht, vrijwilliger of stagiair gaat. Hiervoor kan een rijbewijs gebruikt worden.</p> <p>5: Regels voor het (laten) werken van niet-Nederlandse werknemers: Nederland kent de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). De Wav regelt dat werkgevers en particulieren mensen die geen vrije toegang hebben tot de Nederlandse arbeidsmarkt, alleen met een geldige werkvergunning (tewerktellings vergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid) voor zich mogen laten werken. Iedereen met een nationaliteit van één van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland mag in Nederland werken. Voor deze landen geldt vrij verkeer van werknemers. Kijk voor meer informatie: https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/wet-arbeid-vreemdelingen</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>6: ZZP-ers: Sinds 1 mei 2016 is de VAR verklaring vervangen door de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Vanuit DBA wordt er gewerkt met zogenaamde modelovereenkomsten. LTO Nederland heeft met de Belastingdienst overeenstemming bereikt over een modelovereenkomst voor het inschakelen van zzp-ers voor land- en tuinbouwbedrijven. http://werkgeverslijn.nl/content/zzp-en-modelovereenkomsten. Kijk voor meer informatie over DBA en een actueel overzicht van andere modelovereenkomsten op: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/thema/overstijgend/brochures_en_publicaties/handreiking_dba</p> <p>De opdrachtgever en opdrachtnemer vullen gezamenlijk de goedgekeurde modelovereenkomst in en ondertekenen deze. Opdrachtgever en opdrachtnemer werken vervolgens volgens de afspraken zoals die in de modelovereenkomst zijn omschreven zijn. Er worden in de praktijk verschillende benamingen gegeven aan varianten op ZZP, denk aan: aannemen en contracting. Ook komen detacheren en payrolling voor. Bij de laatste twee gaan werkende personen indienst van een ander bedrijf om vervolgens verhuurt te worden aan een opdrachtgever.</p>
PAYSLIPS			
6	Is there documented evidence indicating regular payment of salaries corresponding to the contract clause?	The employer shows adequate documentation of the salary transfer (e.g. employee's signature on pay slip, bank transfer). Employees sign or receive copies of pay slips / pay register that make the payment transparent and comprehensible for them. Regular payment of all employees during the last 24 months is documented.	<p>An employer is obligated to provide a pay slip at the first payment and afterwards when there are changes in wage. A pay slip contains information to check whether sufficient payment has been made. A payslip contains the following information:</p> <p>1: Name and address, employee's social security number and employer's name.</p> <p>2: Gross salary</p> <p>3: Specification of composition of gross and net wage, for example base salary, guaranteed wage, performance-related remuneration, fees, overtime compensation, bonuses, gratifications and life course credit balance withdrawal.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>4: Specification of amounts that have been deducted from the worker's wage, for example for pension allowance contribution, or contribution industry associations, the employee's contribution for private use of company vehicle, wage tax/ national insurance contributions, health insurance contribution and contribution to attachment of earnings, depending on income</p> <p>5: Number of work hours by employee based on contract</p> <p>6: Period for which the wage is paid (wage period)</p> <p>7: Period for which the holiday allowance is paid</p> <p>8: Legal minimum(youth)wage for employee</p> <p>9: Deductions for retirement</p> <p>10: Trade-offs of parts of secondary benefits (the so-called cafeteria model) must be made visible on the payslip</p> <p>Pay slips shall consider language or education barrier to potential understanding of evidence of payment. Make sure that all the information requested by the local laws is transparent and comprehensible for workers in the documents. Google translate, or a similar technique, can be used for this.</p> <p>As of 1 January 2017, it is possible to have health insurance, rental price and utility costs with individual meter and service costs to be subtracted from the minimum wage, if not exceeding 25% of the legal minimum wage. For more information see: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-419.html</p> <p>In addition to the payslip, an annual statement is provided. The minimum wage and holiday pay may be paid jointly, for example, in an hourly wage. Preferably, the amounts are shown separately</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>on the payslip. It is not possible to have vacation days or vacation hours be paid out in an hourly rate.</p> <p>Een werkgever is verplicht om bij de betaling van het eerste salaris en daarna als er iets verandert in het loon of in de inhoudingen daarop een loonstrook te verstrekken.</p> <p>Op een loonstrook staan een aantal vaste gegevens zodat er gecontroleerd kan worden of er genoeg uitbetaald is. Op de loonstrook staan de volgende gegevens:</p> <p>1: NAW-gegevens, BSN nummer werknemer en de naam van de werkgever;</p> <p>2: het brutoloon in geld;</p> <p>3: de gespecificeerde samenstelling van het bruto- of het nettoloon, bijvoorbeeld basisloon, garantieloon, prestatiebeloning, provisie, overwerkgeld, toeslagen, gratificaties en opnamen uit het levenslooptegoed;</p> <p>4: de gespecificeerde bedragen die op het loon zijn ingehouden of ermee hebt verrekend, zoals de inhouding van de pensioenpremie of bijdragen voor bedrijfschappen, de werknemersbijdrage voor het privégebruik auto, de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en loonbeslag;</p> <p>5: het aantal uren dat de werknemer werkt op basis van de arbeidsovereenkomst;</p> <p>6: de periode waarover het loon is betaald (het loontijdvak);</p> <p>7: de periode waarover de vakantiebijslag is betaald;</p> <p>8: het wettelijke minimum(jeugd)loon dat voor de werknemer geldt</p> <p>9: inhoudingen voor pensioen</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>10: uitruilen van onderdelen van secundaire arbeidsvoorwaarden (zgn. cafetariamodel) moet zichtbaar gemaakt worden op de loonstrook</p> <p>Met loonstroken wordt rekening gehouden met taal- of opleidingsbelemmeringen. De betalingsbewijzen moeten begrijpelijk zijn. Zorg ervoor dat alle informatie die door de lokale wetgeving wordt gevraagd, transparant en begrijpelijk voor werknemers wordt gepresenteerd in de documenten. Google translate, of een vergelijkbare techniek, kan hiervoor ingezet worden.</p> <p>Per 1 januari 2017 is het mogelijk om voor de zorgverzekering, verhuurprijs en de kosten voor nutsvoorzieningen met een individuele meter en de servicekosten voor het gedeelte van het uit te betalen minimumloon gezamenlijk per betalingstermijn ten hoogste 25% van het WML in mindering mogen brengen. Voor meer informatie zie: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-419.html</p> <p>Naast de loonstrook wordt er ook jaaropgaaf verstrekt. Het minimumloon en de vakantietoeslag of vakantiegeld mogen gezamenlijk worden uitbetaald, bijvoorbeeld in een uurloon. Bij voorkeur worden de bedragen apart vermeld op de loonstrook. Het is niet mogelijk om vakantiedagen of vakantieuren in een uurloon uit te betalen.</p>
WAGES			
7	Do pay slips / pay registers indicate the conformity of payment with at least legal regulations and/or collective bargaining agreements?	Wages and overtime payment documented on the pay slips / pay registers indicate compliance with legal regulations (minimum wages) and/or collective bargaining agreements as specified in the GRASP National Interpretation Guideline. If payment is calculated per unit, employees shall be	<p>1: Legal gross minimum (youth) wage and minimum holiday allowance (BWBR0002638) Minimum wage / 7-14, Legal Minimum Wage can be adjusted twice a year, on 1 January and / or July 1 of each year. For the latest information about the minimum wage: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon</p> <p>2: Agencies: When working with temporary workers, the agency should be BS 4400 certified. The NEN4400 certified agencies</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>able to gain at least the legal minimum wage (on average) within regular working hours.</p> <p>comply with legal minimum wage and take the individual rewarding system of each farm into account. See also http://www.inlenersbeloning.nl/. Aside from the NEN 4400 certification, the agency should also have the SNA label. To access the database with certified agencies, see: https://www.normeringarbeid.nl/</p> <p>3: Other: Articles CAO Open Field Cultivation: Peak Labor (<i>Piekarbeid</i>) / 10 Arrangements for the seasonal worker / 11.4 /11.7, Weekend help / 12.2 /12.3, Working hours per year / 14.5-14.9. Job classification and compensation / 17 Salary and compensation / 18 Surcharges / 19 Gross wage level and fiscal arrangements / 20. Articles CAO Horticulture: Peak Work / 11 Students and holiday workers / 12 Surcharges / 31 Benefits Year Hours Model / 32 Remuneration / 34 Wages / 35, Union Contribution / 54.7.</p> <p>1: Wettelijk bruto minimum(jeugd)loon en minimum vakantiebijslag (WML) (BWBR0002638), Minimumloon/7-14, WML kan twee maal per jaar worden aanpast, namelijk op 1 januari en/of 1 juli van elk jaar. Voor actuele informatie over het minimumloon: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon</p> <p>2: Uitzendbureaus: Wanneer er gewerkt wordt met uitzendkrachten moet het uitzendbureau NEN 4400 gecertificeerd zijn. De NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus houden zich aan de wettelijke minimumlonen en houden rekening met de beloning binnen het bedrijf. Zie ook http://www.inlenersbeloning.nl/. Naast de NEN 4400 certificering moet het uitzendbureau ook het SNA keurmerk hebben, zie de database met door hun erkende bedrijven. https://www.normeringarbeid.nl/</p> <p>3: Overig: artikelen cao Open Teelten: Piekarbeid/10, Regeling voor de seizoenarbeider/11.4, /11.7, Zaterdaghulp/12.2, /12.3,</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>Arbeidstijd per jaar/14.5-14.9. Functie-indeling en beloning/17, Loon en vergoedingsregeling/18, Toeslagen/19, Brutoloonniveau en fiscale regelingen/20.</p> <p>Artikelen cao Glastuinbouw: Piekarbeid/11, Studenten, scholieren en vakantiekrachten/12, Toeslagen/31, Toeslagen Jaarurenmodel/32, Beloning/34, Lonen/35, Vakbondscontributie/54.7.</p>
NON-EMPLOYMENT OF MINORS			
8	Do records indicate that no minors are employed at the company?	Records indicate compliance with national legislation regarding minimum age of employment. If not covered by national legislation, children below the age of 15 are not employed. If children -as core family members- are working at the company, they are not engaged in work that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.	<p>Children that help or young workers of company management (core family workers) shall be included in the GRASP assessment.</p> <p>For GRASP compliance, no young worker (between 15 and 18) shall work in any activity that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p> <p>1: The Working Hours Act ((BWBR0007671), Definitions child and labor relating to child labor/ 1.2, Prohibition of child labor/ 3.2, Working hours related to education/ 4.4. Daily uninterrupted rest period/ 5.3, Break or rest period regulation/ 5.4, Working hours/5.7. Articles from CAO Open Field Cultivation: General Provisions / 13 Special provisions: the nature and content of the agreements, working time per year / 14 Shifted hours / 15. Articles CAO Horticulture: Chapter 3 Working time and Working hours / 15-32 For more information on rules and regulations, please use this link: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/wat-staat-er-in-de-arbeidstijdenwet-over-mijn-werktijden</p> <p>2: Identification: the Netherlands has a Compulsory Identification Act. This means that all employers should check the identity of their employees. Every personnel file should include a copy of a passport or identity card. A driving licence does not count. This is because the driving licence does not include information on nationality and residence status. In the working space, every</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
		<p>employee, temporary worker, volunteer and intern is required to provide identification at all times A driving licence is not a legitimate document for identification.</p> <p>3: Other: Articles CAO Open Ground Cultivation: Temporary work arrangements / 11. Articles CAO Horticulture: Students and holiday workers / 12, Workers with a disability / 13.</p> <p>Specific rules apply for working people under 18. It is advised to have one of the parents of the minor engage and to co-sign the contract. Related Articles CAO Open Field Cultivation: Temporary work arrangements / 11. Articles CAO Horticulture: Students and holiday workers / 12. For more information about rules and regulations, please use this link: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijbaan-vakantiewerk-en-stage-door-jongeren/werken-als-je-13-of-14-jaar-bent</p> <p>Kinderen die meehelpen of jonge werknemers van leden van het bedrijfsmanagement (naaste familie van de ondernemer) zijn onderdeel van de GRASP-beoordeling.</p> <p>Om aan GRASP te voldoen, mag geen enkele jonge werknemer (tussen 15 en 18) werken in een activiteit die gevaarlijk is voor hun gezondheid en veiligheid, hun ontwikkeling in gevaar brengt of hen verhindert hun verplichte schoolopleiding af te maken.</p> <p>Hieronder de wetgeving die geldt voor werkende personen met de leeftijd 18+:</p> <p>1: De Arbeidstijdenwet (ATW) (BWBR0007671), Begrippen kind en arbeid in verband met kinderarbeid/1.2, Verbod op kinderarbeid/3.2, Arbeidstijd in verband met onderwijs/4.4, Dagelijkse onafgebroken rusttijd/5.3, Pauze regeling/5.4, Arbeidstijd/5.7. Artikelen uit cao Open Teelten: Algemene bepalingen/13, Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken, Arbeidstijd per jaar/14, Verschoven uren/15. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en Arbeidstijden/15-</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>32 Voor meer informatie over de regels kun je deze link gebruiken: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/wat-staat-er-in-de-arbeidstijdenwet-over-mijn-werktijden</p> <p>2: Identificatieplicht: Nederland kent een identificatieplicht. Dit betekent dat een werkgevers de identiteit van hun werknemers moet controleren. In het personeelsdossier van de werknemer dient een kopie van het paspoort of identiteitsbewijs te zijn opgenomen. Dit mag dus geen rijbewijs zijn. Op het rijbewijs staat namelijk niets over de nationaliteit en verblijfstatus. Op de werkvloer geldt een identificatieplicht ongeacht of het om een werknemer, inhuurkracht, vrijwilliger of stagiair gaat. Hiervoor kan wel een rijbewijs gebruikt worden.</p> <p>3: Overig: artikelen cao Open Teelten: Regeling voor de seizoensarbeid/11. Artikelen cao Glastuinbouw: Studenten, scholieren en vakantiekrachten/12, Werknemers met een arbeidsbeperking/13.</p> <p>Voor werkende personen onder de 18 jaar gelden specifieke regels. Goed om één van de ouders van de minderjarige erbij te betrekken en te laten tekenen op de arbeidsovereenkomst. Zie ook de artikelen cao Open Teelten: Regeling voor de seizoensarbeid/11. Artikelen cao Glastuinbouw: Studenten, scholieren en vakantiekrachten/12. Voor meer informatie over de regels kun je deze link gebruiken: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijbaan-vakantiewerk-en-stage-door-jongeren/werken-als-je-13-of-14-jaar-bent</p>
ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION			
9	Do the children of employees living on the company's production/handling sites have	There is documented evidence that children of employees at compulsory schooling age (according to national legislation) living on the company's production/handling sites have access to compulsory school education,	The Compulsory Education Act stipulates compulsory education for children over 5 years, which ends in the school year when the student becomes 16. Young people over 16 without a so-called basic qualification must go to school until they are 18. A basic

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
	access to compulsory school education?	either through provided transport to a public school or through on-site schooling.	<p>qualification means having either a HAVO, VWO or MBO (level 2 or higher) degree.</p> <p>De Leerplichtwet bepaald dat kinderen vanaf 5 jaar leerplicht hebben, deze eindigt in het schooljaar dat de leerling 16 jaar wordt. Jongeren die na hun 16e nog geen startkwalificatie hebben, moeten tot hun 18e onderwijs volgen. Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo of mbo (niveau 2 of hoger).</p>
TIME RECORDING SYSTEM			
10	Is there a time recording system that shows working time and overtime on a daily basis for the employees?	There is a time recording system implemented appropriate to the size of the company that makes working hours and overtime transparent for both employees and employer on a daily basis. Working times of the employees during the last 24 months are documented. Records are regularly approved by the employees and accessible for the employees' representative(s).	<p>Records are regularly revised by the employees and accessible for the employees' representative(s)</p> <p>Farm management shall look for an alternative means of employees' representation to avoid non-compliance in those CPCCs. The alternative means shall keep the objectivity, be decided, appointed or elected by the workers and keep the separation from the management.</p> <p>If a daily time recording system is not implemented (e.g. fixed contracts, fixed working hours, fixed monthly salary), <i>alternative way(s) of recording working hours shall be available</i>. Evidence and explanation shall be provided.</p> <p>1: Working Hours Act (BWBR00076710) Policy-making, assessment and evaluation / 4.1, Registration / 4.3. It should be indicated what type of time recording system is used.</p> <p>2: Peak Labor (<i>Piekarbeid</i>), a peak labor regulation has been drawn up, including a manual with guidelines, see http://werkgeverslijn.nl/content/regeling-gelegenheidsarbeid-piekarbeid</p> <p>3: Other: Registration should allow for a division of labor in: 1. regular employment 2. 3. temporary work and 3. seasonal work. The working hours for point 2 and 3 should always be signed and approved by both manager and employee.</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>Regelingen worden regelmatig herzien voor de werknemers en zijn toegankelijk voor de werknemersvertegenwoordiger (s)</p> <p>Het bedrijfsmanagement zal op zoek gaan naar een aangepaste manier van werknemersvertegenwoordiging om niet-naleving van deze CPCC's te voorkomen. De aangepaste aanpak zal de objectiviteit behouden. Er wordt beslist, benoemd of gekozen door de werknemers en de scheiding met het management blijft behouden. Als er geen systeem voor dagelijkse tijdregistratie is geïmplementeerd (bijv. Vaste contracten, vaste werktijden, vast maandsalaris), zullen er alternatieve manieren voor het registreren van werkuren beschikbaar zijn. Er wordt bewijs geleverd en uitleg gegeven.</p> <p>1: Arbeidstijdenwet (BWBR00076710), Beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie/4.1, Registratie/4.3. Er moet aangeven worden welk tijdsregistratiesysteem er wordt gebruikt.</p> <p>2: Piekarbeid, er is een regeling piekarbeid opgesteld inclusief een handleiding hierover, zie http://werkgeverslijn.nl/content/regeling-gelegenheidsarbeid-piekarbeid</p> <p>3: Overig: Uit de registratie moet blijken hoe de arbeid gesplitst geregistreerd is in soorten werk: 1. reguliere arbeid, 2. uitzendarbeid en 3. seizoensarbeid. De uren voor punt 2 en 3 moeten ondertekend zijn. Over de gewerkte uren moet overeenstemming worden bereikt over de juistheid en ondertekend worden door leidinggevende en werknemer.</p>
WORKING HOURS AND BREAKS			
11	Do working hours and breaks documented in the time records comply with applicant legislation	Documented working hours, breaks and rest days are in line with applicant legislation and/or collective bargaining agreements. If not regulated more strictly by legislation, records indicate that regular weekly working	For GRASP compliance, even when permitted by the law, the total number of hours, including overtime and ordinary, SHALL NOT exceed 60 hours per week in any week of the year. This shall be checked by auditor.

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
and/or collective bargaining agreements?	hours do not exceed a maximum of 48 hours, during peak season (harvest), weekly working time does not exceed a maximum of 60 hours. Rest breaks/days are also guaranteed during peak season.	<p>1: The Working Hours Act (BWBR0007671), Definitions child and labor relating to child labor/ 1.2, Prohibition of child labor/ 3.2, Working hours related to education/ 4.4. Daily uninterrupted rest period/ 5.3, Break or rest period regulation/ 5.4, Working hours/5.7. Articles from CAO Open Ground Cultivation: General Provisions / 13 Special provisions: the nature and content of the agreements, working time per year / 14 Shifted hours / 15. Articles CAO Horticulture: Chapter 3 Working time and Working hours / 15-32</p> <p>2: Basic working time legislation: work up to 12 hours per shift with a maximum of 60 hours per week.</p> <p>3: Basic resting period legislation: there needs to be 11 hours between services.</p> <p>4: It is allowed to incorporate holiday pay into the (minimum) hourly wage. It is not possible to have vacation days or vacation hours be paid out in an hourly rate. Preferably, the amounts are shown separately on the payslip.</p> <p>Voor naleving van GRASP, zelfs wanneer dit is toegestaan door de wet, MAG het totale aantal uren, inclusief overwerk, NIET meer bedragen dan 60 uur per week. Dit betreft elke week van het jaar. De auditor zal dit controleren.</p> <p>1: De Arbeidstijdenwet (ATW) (BWBR0007671), Begrippen kind en arbeid in verband met kinderarbeid/1.2, Verbod op kinderarbeid/3.2, Arbeidstijd in verband met onderwijs/4.4, Dagelijkse onafgebroken rusttijd/5.3, Pauze regeling/5.4, Arbeidstijd/5.7. Artikelen uit cao Open Teelten: Algemene bepalingen/13, Bijzondere bepalingen: de aard en inhoud van de afspraken, Arbeidstijd per jaar/14, Verschoven uren/15. Artikelen cao Glastuinbouw: Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en Arbeidstijden/15-32</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
			<p>2: Basis wetgeving werktijden: maximaal 12 uur werken per dienst met een maximum van 60 uur per week.</p> <p>3: Basis wetgeving rusttijd: er moet 11 uur tussen de diensten zitten.</p> <p>4: Het is toegestaan om het vakantiegeld in (het minimum) uurloon te verwerken. Het is niet mogelijk om vakantiedagen of vakantieuren in een uurloon uit te betalen. Bij voorkeur worden de bedragen aparte vermeldt op de loonstrook.</p>
ONLY APPLICABLE FOR PRODUCER GROUPS			
INTEGRATION INTO QMS			
QMS	Does the assessment of the Quality Management System (QMS) of the producer group show evidence of the correct implementation of GRASP for all participating producer group members?	The assessment of the Quality Management System of the producer group demonstrates that GRASP is correctly implemented and internally assessed. Non-compliances are identified and corrective actions are taken to enable compliance of all participating producer group members.	Not applicable.
ADDITIONAL SOCIAL BENEFITS			
R 1	What other forms of social benefit does the company offer to employees, their families and/or the community? Please specify incentives for good and safe working performance, bonus payment, support of professional development, social		<i>No interpretation needed, this is a voluntary extra point. Maybe give examples of typical social benefits.</i>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for The Netherlands
	benefits, child care, improvement of social surroundings etc.).	