



Eindbod werkgeversorganisaties Cao Glastuinbouw

De werkgeversorganisaties betrokken bij de Cao Glastuinbouw, zijnde Glastuinbouw Nederland, Plantum en LTO Nederland doen de werknemersorganisaties betrokken bij de Cao Glastuinbouw, zijnde CNV Vakmensen en FNV, doen met dit bericht een eindbod om te komen tot een Cao voor de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2022.

Het eindbod kent werknemers twee loonsverhogingen in 2021 toe, op 1 januari 1,5% en 1 oktober 0,5% en een loonsverhoging op 1 april 2022 van 2%. Tegelijkertijd wordt in deze onzekere economische situatie voorkomen dat de bedrijfskosten als gevolg van de loonsverhogingen al te snel stijgen door de loonsverhogingen in 2021 te spreiden.

Bij dit eindbod behoort een uitzonderingsregeling voor werkgevers die in zwaar weer verkeren als gevolg van de Corona-crisis. Zij kunnen de loonsverhoging van 1 januari 2021 en 1 oktober 2021 in overleg met hun OR, PVT of werknemersoverleg 6 maanden later laten ingaan.

Indien de omzet van de bedrijven die gebruik maken van de uitzonderingsregeling, in 2020 tenminste 95% van het omzetsniveau van 2019 bedraagt zal aan de werknemer op 1 oktober 2021 een eenmalige uitkering plaatsvinden van 1,5% over het salaris over de maanden januari 2021 tot en met juni 2021. In dat geval zal de eerstvolgende verhoging van 0,5% ingaan op 1 oktober 2021.

Werkgevers die gebruik maken van deze uitzonderingsclausule zullen deze melden bij de Paritaire commissie. De paritaire commissie kan verzoeken om bewijsmateriaal waaruit blijkt dat de OR, PVT of het werknemersoverleg hebben ingestemd. De Paritaire commissie kan de werkgever verzoeken het toepassen van deze regeling te onderbouwen met een accountantsverklaring waaruit de omzet in 2020 ten opzichte van 2019 blijkt. De vakorganisaties worden dan in de gelegenheid gesteld te overleggen met de betreffende werkgever over de toepassing van de regeling. Betreffende werkgevers zal daaraan zijn medewerking verlenen.

Werkgeversorganisaties vragen echter medewerking van de vakbonden om voor het echte seizoenswerk in de sector niet de hoge ww-premie te hoeven betalen en deze medewerking in een protocollaire afspraak vast te leggen. Een hoge WW-premie wordt betaald voor kortdurende arbeid. Echter, de sector vindt het niet terecht dat een hoge WW-premie moet worden betaald voor seizoenswerk als er gewoon geen werk langer dan het seizoen beschikbaar is.

Op alle overige punten worden de onderdelen van eindbod van werknemers daterend pre-corona overgenomen. Deze zijn in de bijlage weergegeven.

Met vriendelijke groet,
Ilse Lensink,
1^e onderhandelaar namens werkgeversorganisaties

Bijlage:



Bijlage

Het totale eindbod bevat nog aantal andere punten waarover al in een eerder stadium van deze onderhandelingsronde overeenstemming danwel ingehaald zijn door de zorgen rondom coronaperikelen ¹ is bereikt. Deze zijn hieronder weergegeven:

1. De Colland premie voor werknemers tot 21 jaar wordt in 2021 niet geheven, waarbij werknemers onder de 21 jaar wel gebruik kunnen maken van de regelingen. Als invoering niet tijdig mogelijk is zal de premie voor deze groep in 2022 niet worden geheven.
2. In de cao zal worden opgenomen dat het Jaar Uren Model (JUM) óók voor uitzendkrachten kan worden toegepast mits aan alle randvoorwaarden van het JUM wordt voldaan.
3. Dat met het JUM gewerkt gaat worden, wordt door de werkgever uiterlijk 1 maand van tevoren schriftelijk kenbaar gemaakt.
4. Bij aanvang van een dienstverband kan direct met het JUM van start worden gegaan indien dit in het contract schriftelijk is overeengekomen.
5. De verjaringstermijn voor de wettelijke vakantiedagen wordt teruggebracht naar 2 jaar onder de voorwaarde dat voor bestaande tegoeden de verjaringstermijn van 5 jaar blijft gelden, dat er een voor de werknemer inzichtelijk administratiesysteem wordt gevoerd waarin helder de verschillende soorten verlof worden weergegeven en dat je kunt zien dat de verlofdagen die het eerste verjaren ook als eerste opgenomen worden.
7. Indien verlofaanvragen door de werkgever geweigerd worden dan geldt de verjaringstermijn van 2 jaar niet voor die betreffende dagen.
8. Bij conflicten over het verjaren van de verlofdagen en de gevolgen voor de verjaringstermijn ligt de bewijslast bij de werkgever.
9. De ketenbepaling blijft zoals hij in de Cao, die liep van 1-7-2018 - 1-1-2020, staat. Dit is geen wijziging, maar wel belangrijk om hier op te merken.
10. Een studie naar de mogelijkheden betreffende zware beroepen en vroegpensioen zal worden uitgevoerd tijdens de looptijd van de cao.
11. Werkgever dient werknemer, zoals bepaald in de WAB, minimaal 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden op te roepen.
12. Indien de werknemer binnen die 4 dagen wordt afgezegd, geldt een betalingsverplichting volgens de volgende staffel:
 - 0-24 uur voor aanvang dienst = 100% doorbetaling van de opgeroepen uren
 - 24 - 48 uur voor aanvang dienst = 80% doorbetaling van de opgeroepen uren
 - 48 - 72 uur voor aanvang dienst = 60% doorbetaling van de opgeroepen uren
 - 72 - 96 uur voor aanvang dienst = 40% doorbetaling van de opgeroepen uren

¹ Waren het nog niet eens over het resultaat rondom de Wet Arbeidsmarkt in Balans en lag toen buiten mandaat, geschilpunten precorona zijn ingehaald door de grote impact van corona en dus is besloten mee te gaan met vakbonds-eindvoorstel, kortom het is niet zo dat er overeenstemming was pre-corona.



De aanvangstijd van een dienst kan zonder extra compensatie verzet worden naar een later tijdstip op dezelfde werkdag. De werknemer kan niet verplicht worden na de eindtijd van de oorspronkelijke oproep door te werken.

Dit moet wel voorafgaand aan de werknemer gemeld worden en geldt dus niet als de werknemer al naar het werk is gereisd.

13. Voor scholieren, studenten en vakantiekrachten conform artikel 12 van de cao 2018/2019 geldt het aanbieden van een vast contract en de doorbetalingsverplichting bij het afzeggen van een gedane oproep niet maar daar staat tegenover dat zij ook zonder consequenties kunnen afbellen.
14. Na 12 daadwerkelijk gewerkte maanden moet de werkgever een contract aanbieden met een vaste jaaromvang die berekend is over de afgelopen 12 kalendermaanden.
15. De bovenstaande bepalingen betreffende afwijkingen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans gelden vanaf 1 januari 2021 en gedurende de looptijd van deze cao en eindigen per de laatste datum van de cao. Gedurende de looptijd zal worden geëvalueerd en op basis van de evaluatie zal tijdens de onderhandelingen worden besloten of de bepalingen in de volgende cao weer worden opgenomen.
16. Er wordt een tekst opgenomen betreffende onwerkbaar weer. De verdere uitwerking over wat onwerkbaar weer is wordt voor 1 november besproken en opgenomen in de cao.