



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, met dit bericht een eindbod om te komen tot een Cao voor de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2023.

Het eindbod betreft de volgende loonsverhogingen voor de werknemers:

Per 1 januari 2022 3 %

Per 1 oktober 2022 2,5 %

Een eenmalige uitkering van € 500,- wordt op 1 januari 2022 toegekend op basis van een voltijds dienstverband voor medewerkers in dienst op 1 januari 2021 en nog steeds op 1 januari 2022. Voor parttime medewerkers en medewerkers met een wisselend urenpatroon geldt de uitkering naar rato. Uitbetaling vindt plaats bij de eerste loonbetaling nadat een cao-akkoord tot stand is gekomen.

1) Jaar Uren Model

- a) In de cao zal expliciet worden opgenomen dat het Jaar Uren Model (JUM) óók voor uitzendkrachten kan worden toegepast mits aan alle randvoorwaarden van het JUM genoemd in deze CAO wordt voldaan.
 - b) Dat met het JUM gewerkt gaat worden kan per 1^e van de maand ingaan en wordt door de werkgever uiterlijk 1 maand van tevoren schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers.
 - c) Bij aanvang van een dienstverband kan direct met het JUM van start worden gegaan indien dit in het contract schriftelijk is overeengekomen.
 - d) De benaming van het JUM wordt gewijzigd in plus/min rooster
- 2) De artikel 31 en 32, toeslagen worden aangepast volgens het bijgaande model (bijlage 1). Deze toeslagen gelden voor het Jaar Uren Model en het standaardrooster. Artikel 22 komt te vervallen.
- 3) Artikel 19 de leden 9, 10 en 11 worden niet gewijzigd. Toegevoegd wordt dat de werknemer een verzoek kan indienen om meer als 4 weken nul uur te werken.
- 4) Verjaringstermijn
- a) 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.
 - b) Indien verlofaanvragen door de werkgever geweigerd worden dan geldt de verjaringstermijn van 2 jaar niet voor die betreffende dagen.
 - c) Bij conflicten over het verjaren van de verlofdagen en de gevolgen voor de verjaringstermijn ligt de bewijslast bij de werkgever.
- 5) 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.
- 6) 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.

- 7) 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.
- 8) Na 12 daadwerkelijk gewerkte maanden moet de werkgever een contract aanbieden met een vaste jaarmvang die berekend is over de afgelopen 12 kalendermaanden en met een maximum van 38 uur.
- 9) Er wordt een tekst opgenomen betreffende onwerkbaar weer. De verdere uitwerking over wat onwerkbaar weer is wordt besproken en opgenomen in de CAO.
- 10) Als bij het einde van het dienstverband op verzoek van werknemer deze zich niet aan de opzegtermijn houdt kunnen minuren als gevolg van het Jaarurenmodel verreken worden met uit te betalen vakantie uren of salaris. Plusuren worden in dat geval uitbetaald tegen 100%.
- 11) De leeftijd tot welke een overwerkverplichting geldt wordt per 31 december 2022 58 jaar.
- 12) Bijzonder bepaling functieloon:
In artikel 34 lid 3 wordt: *'tenminste 900 uur'* gewijzigd in: *'ten minste 1000 uur'*.
- 13) Jubileumuitkering:
In artikel 38 vervalt de passage: *"die gerekend vanaf de 21-jarige leeftijd"*.
Toegevoegd wordt: "Dienstjaren van dienstverbanden van scholieren en studenten worden niet meegeteld bij het aantal dienstjaren."
- 14) Reiskostenvergoeding woon-werk
Artikel 36 de leden 1,2,5 vervallen. Daarvoor in de plaats komt de volgende bepaling:
"Bij een reisafstand tussen woonplaats en werkplek van 10 - 26 kilometer ontvangt de werknemer een fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,19 per gereisde kilometer. Is de reisafstand meer als 26 kilometer dan ontvangt de werknemer de maximale vergoeding die geldt bij een reisafstand van 26 kilometer"
- 15) Loongebouw:
Loongebouw A (artikel 34 lid 2b) komt per 1 juli 2022 te vervallen. Werknemers die zijn ingedeeld in loongebouw A zullen in de van toepassing zijnde functiegroep in loongebouw B (artikel 34 lid 2a) worden ingedeeld. De van toepassing zijnde loontrede voor de werknemer die wordt ingedeeld in een functiegroep in loongebouw B is het gelijke of naast hogere bedrag ten opzichte van het loon in loongebouw A.
Als het maximum van de functiegroep in loongebouw B lager is als het huidige salaris in loongebouw A dan ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag (PT) ter hoogte van het verschil tussen het huidige salaris volgens loongebouw A en het nieuwe salaris van loongebouw B. Over deze PT worden geen loonsverhogingen toegekend.
Als de werknemer in de toekomst in een functiegroep met een hoger salaris wordt ingedeeld zal de PT worden verminderd met het verschil tussen het nieuwe functieloon uit die nieuwe functiegroep en het oude functieloon.
- 16) Werknemers in de sector zal gevraagd worden of zij de CAO PAWW willen voortzetten. De uitslag van deze raadpleging wordt door sociale partners gedeeld en wanneer nodig besproken.



17) De volgende protocollaire afspraken vormen onderdeel van dit eindbod:

De eerste protocolafspraken luidt: “CNV Vakmensen en FNV zullen, wanneer de overheid sectoren ruimte biedt om via de betreffende Cao-tafels de lage WW-premie voor seizoensarbeid uit te werken, op constructieve wijze hun medewerking verlenen zodat in de CAO wordt vastgelegd wat welke seizoensarbeid is die dan in aanmerking komt voor de lage WW-premie. Wij vragen vakbonden niet zich bij voorbaat te committeren om mee te gaan in het creëren van ruimte voor de lagere WW-premie voor seizoensarbeid bij de regering.

De tweede protocolafspraken luidt:

“Onderzocht zal worden of voor een deel van de cao-artikelen een langere looptijd kan worden overeengekomen tussen partijen.”

De derde protocolafspraken luidt:

“Partijen zetten zich in om de CAO-tekst begrijpelijk en eenduidig leesbaar te maken voor werkgever en werknemer. Daarbij wordt onderzocht de cao op te splitsen in een A en B-deel. In het A-deel komen dan de onderwerpen die belang zijn voor de dagelijkse zaken op de werkvloer en in B-deel komen dan de verdiepende, formele/wettelijke en niet dagelijkse onderwerpen.”

De vierde protocolafspraken luidt:

“Partijen zullen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om te bevorderen dat arbeidsongeschikte werknemers zo snel mogelijk weer terugkeren op de werkvloer.”

De vijfde protocolafspraken luidt:

“Partijen zullen de uitkomst van de sectoranalyse, die nu plaatsvindt, afwachten en deze dan betrekken in de bespreking van het toekomstig beleid van sociale partners voor duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Daarbij vormen de seniorenregeling en een RVU-regeling onderwerp van gesprek.”

Dit bovenstaande eindbod is geldig tot 1 februari.



Bijlage 1

Overuren, meeruren, onregelmatige uren

- a. Meeruren zijn uren die uitgaan boven de contracturen.
- b. Overwerkuren zijn meeruren die in aanmerking komen voor overwerktoeslag.
- c. Wanneer zijn meeruren overwerkuren met toeslag?
 - i. Standaard rooster:
Meeruren zijn overwerkuren indien het uren betreft die uitgaan boven de contracturen en minimaal uitgaan boven de uren van een fulltime contract op basis van een fulltime dienstverband van 38 uur.
 - ii. Plus-min-rooster:
Meeruren zijn plusuren in het plus-min rooster waarvoor in beginsel geen toeslag hoeft te worden betaald. Uren die aan het eind van een afgesproken periode niet tussentijds zijn gecompenseerd met minuren worden op dat moment (=afrekenmoment) aangemerkt als overuren/overwerk waarvoor alsdan een toeslag wordt betaald. Mits het een fulltime dienstverband betreft. In geval van parttime werknemer geldt dat de meeruren pas overwerkuren met toeslag zijn op het moment dat de meeruren een fulltime dienstverband gebaseerd op 38uur per week (of 1983,6 uur per volledig jaar) overstijgen.
- d. Onregelmatige uren, de uren op:
 - i. De dagen maandag tot met en zaterdag: van 00.00 uur tot en met 6.00 uur. Maar gedurende 13 door de werkgever aan te wijzen weken van 00.00 tot en met 5.00 uur.
 - ii. De dagen maandag tot met en vrijdag: van 20.00 uur tot 00.00 uur.
 - iii. Op zaterdag van 15.00 uur tot 00.00 uur.
 - iv. op zondag van 00.00 uur tot 00.00 uur.

Toeslagen en overige bepalingen

Er zijn vijf soorten toeslagen:

1. een toeslag voor overuren bij een fulltime dienstverband boven het overeengekomen aantal uren per week en boven minimaal 38 uur per week (135%: betaling van het uur = 100% + 35% toeslag over dat uur);
2. een toeslag voor (over)uren bij meer dan 10 uur per dag en/of meer dan 48 uur per week (150%: betaling van het uur = 100% + 50% toeslag over dat uur);
3. een toeslag voor werken op onregelmatige uren (50%);
4. een toeslag voor het werken op feestdagen (50%) naast de betaling van het loon over die gewerkte uren. Werk je op een doorbetaalde feestdag dan ontvang je



naast het reguliere doorbetaalde loon, óók het loon over de gewerkte uren plus de toeslag van 50%.

5. Een toeslag voor werken op zondag (100%)
Wordt er structureel op zondag gewerkt, dan mag er op die dag in de periode 06.00 uur tot 15.00 uur maximaal 5 uur toeslagvrij worden gewerkt. Voorwaarde daarbij is dan wel dat er door de betreffende medewerker niet óók op zaterdag in datzelfde weekend is/wordt gewerkt (was voorheen glastuinbouwregeling+, artikel 23).

Overige bepalingen:

6. Artikel 25: De weekploegendienst blijft bestaan.
7. Over het loon en de toeslag voor gewerkte uren als bedoeld onder 1. en 2. Is geen vakantiegeld verschuldigd.
8. Over de toeslag voor gewerkte uren als bedoeld onder 3, 4 en 5 is geen vakantiegeld verschuldigd. Over het loon van deze uren is wel vakantiegeld verschuldigd.
9. Als een overuur ook een onregelmatig uur is geldt de toeslag van 50% maar is over loon en toeslag geen vakantiegeld verschuldigd.

Toeslagenmodel (volgende bladzijde)



Nieuw toeslagenmodel onregelmatige uren

Tijden	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag*
00.00							
01.00							
02.00							
03.00							
04.00							
05.00							
06.00							
07.00							
08.00							
09.00							
10.00							
11.00							
12.00							
13.00							
14.00							
15.00							
16.00							
17.00							
18.00							
19.00							
20.00							
21.00							
22.00							
23.00							

De blauwe uren in het bovenstaande schema zijn de onregelmatige uren. Deze uren worden met 50% toeslag gewaardeerd (m.u.v. zondag).

Voor de zaterdag zijn alle 'groene uren' toeslagvrij.

De bruine uren in het bovenstaande schema zijn de onregelmatige uren op zondag. Deze uren worden met 100% toeslag gewaardeerd tenzij er structureel op zondag wordt gewerkt of de weekploegendienst van toepassing is.