

Cao Hoveniersbedrijf in Nederland 2014 Onderhandelingsresultaat

Na een vijftal onderhandelingsdagen voor de cao voor het hoveniersbedrijf in Nederland zijn partijen op 13 januari 2014 tot een onderhandelingsresultaat gekomen. De onderhandelingen zijn constructief en prettig verlopen. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2014 t/m 29 februari 2016.

Partijen zijn tot de volgende afspraken gekomen:

Lonen

Vijfmaal een structurele loonsverhoging van 0,5% met 6 maandsintervallen: te beginnen per 1 januari 2014, vervolgens 1 juli 2014, 1 januari 2015, 1 juli 2015 en tenslotte 1 januari 2016.

BBL

Gedurende het cursusjaar 2013-2014 zal de vergoeding voor BBL-leerlingen aan de werkgever via Florium verhoogd worden naar € 3000,- voor de eerstejaarsleerlingen, € 2000,- voor de tweedejaarsleerlingen en € 1000,- voor de derdejaarsleerlingen. Daarmee willen sociale partners het onder de huidige economische omstandigheden mogelijk maken, dat de branche actief blijft investeren in de opleiding van jonge medewerkers.

Gedurende de looptijd van de Cao wordt gezien of deze verhoging ook de volgende jaren gegeven kan worden.

Wintervergoeding

Bedrijven die een BBL-leerling conform de cao voor het hoveniersbedrijf in dienst hebben (inclusief doorbetaalde schooldag) komen in aanmerking voor de Winterbonus. Dit is een éénmalige bijdrage van € 2.000,- bedoeld om werkgevers te stimuleren om leerlingen gedurende het winterseizoen 2014 een vaste leerwerkplek aan te bieden. De wintersubsidie komt bovenop de bestaande Floriumsubsidie. Er moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan om hiervoor in aanmerking te komen.

Consignatie

In de cao wordt opgenomen dat het streven is dat een consignatiedienst 48 uur van te voren wordt aangekondigd, onvoorziene situaties en noodweer daargelaten.

Woon-werkverkeer

De werkgever zal binnen de kaders, ook als die veranderen, van de fiscale wet- en regelgeving maandelijks zijn medewerking verlenen aan het fiscaal vriendelijk verrekenen van eventuele niet-benutte ruimte m.b.t. de reiskosten voor woon-werkverkeer.

Indien een maandelijks verwerking niet mogelijk is, kan de werkgever er ook voor kiezen om dit per kwartaal, halfjaarlijks of jaarlijks te verrekenen.

Premies Colland

De premieheffing voor het fonds Colland Arbeidsmarkt wordt als volgt aangepast:

- Scholingsfonds: 0,5% (ongewijzigd)
- Seniorenregeling: 0,2% continueren t/m maart 2014
wijzigen in 0,4% ingaande 1 april 2014
- Reservering 0,2% individueel levensfasebudget stopt na 31 december 2013 en wordt onderdeel van de collectieve heffing seniorenregeling vanaf 1 april.

Objectief gerechtvaardigd beoordelen

Sociale partners hebben naast het huidige systeem een nieuw objectief gerechtvaardigd beoordelingssysteem ontwikkeld. De werkgever heeft na overleg met de werknemers de keuze om bij het huidige systeem te blijven of om over te stappen op het nieuwe systeem.

Wanneer de werknemer het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt en uitstekend scoort, dan zal de werkgever een eenmalige vergoeding toekennen van € 100,- bruto.

De indeling van de conversietabel ziet er als volgt uit: 0-9, 10-15, 16-21 en 22-24. Er zal voor dit nieuwe beoordelingssysteem een training ontwikkeld worden. Daarnaast kan de Geschillencommissie CAO bij geschillen over de variabele gezichtspunten ingezet worden.

WGA-hiaat

De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat; voor zo ver en zo lang SAZAS deze regeling aanbiedt.

De premie is voor rekening van de werknemer.

Employabilitybudget

Er zal een individueel ontwikkelingsbudget voor werkgerelateerde scholing voor de werknemer beschikbaar zijn. Het individuele budget bedraagt maximaal € 1500,- van de werkelijke scholingskosten, per werknemer. Dit wordt bekostigd vanuit het scholingsfonds van Colland. De collectieve aanspraak wordt gemaximeerd tot 0,1% van de bestedingsruimte ofwel € 375.000,- per jaar.

Verlof tijdens ziekte

Wanneer een werknemer tijdens ziekte verlof wenst, dan dient hij hiervoor vooraf een aanvraag te doen bij de werkgever. Daarentegen hoeft een werknemer die op advies van de bedrijfsarts op arbeidstherapeutisch verlof gaat geen verlofaanvraag bij de werkgever te doen. Echter, de werknemer dient het verlof wel te melden bij zijn werkgever.

Jaarurenmodel (arbeidsduur, werktijden e.d.)

Ingaande 1 april 2014 zal één nieuw, eenduidiger, systeem de huidige regelingen vervangen.

Uitgangspunt is een voltijds **werkweek van 37 uur, gemiddeld op jaarbasis**. Per jaar (ca. 52,18 weken) wordt derhalve 1930 uur gewerkt.

Hierbij gelden de volgende bepalingen/voorwaarden:

- De jaarnorm wordt opgebouwd aan de hand van gewerkte uren (incl. reistijd – indien van toepassing – en tot een maximum van 9,5 uur per dag exclusief de pauzes), vakantiedagen, feestdagen etc.;
- Per betaalperiode (maand, 4 weken) wordt het **vaste periodeloon** betaald;
- Uren **boven 9,5 uur per dag** tellen niet voor de norm en **worden uitbetaald**, inclusief de geldende toeslag;
- Uurloon = 1/37 weekloon;
- De **meetperiode** t.a.v. de jaarlijks te werken urennorm (1930 uur) gaat jaarlijks in op 1 april;
- Op 31 maart van het daaropvolgende jaar worden **eventuele minuren kwijtgescholden**;
- Op het jaarlijkse afrekenmoment (31 maart) worden meeruren boven de vastgestelde urennorm naar keuze van de werknemer of uitbetaald of op het verlofsaldo bijgeschreven. De eerste 120 uur, tegen 100% en de uren boven het 120^e uur tegen 130%. Daarnaast kunnen maximaal 74 uur jaarlijks worden bijgeschreven op de verlofkaart. Deze uren worden als bovenwettelijke verlofuren beschouwd.

- **Vakantierechten bedragen 185 uur** (= 25 dagen) op jaarbasis, met dien verstande dat voor het opnemen van een **vakantiedag 7,4 uur** wordt geschreven, ongeacht het rooster;
- **Feestdagen, ziekedagen, doorbetaalde buitengewoon verlofdagen: eveneens 7,4 uur.** 5 mei is een vrije dag. Als er toch op deze dag gewerkt moet worden, dan wordt er een vervangende vrije dag gegeven, danwel wordt er 7.4 uur verlof op de verlofkaart bijgeboekt;
- Bij onbetaald verlof wordt de periodebetaling aangepast en de **jaarnorm naar rato van het verlof verlaagd** op basis van 7,4 uur per dag;
- Dagvenster blijft ongewijzigd: 6.00 – 19.00 uur (conform huidige regeling). In overleg met de medezeggenschap kan dit verlegd worden;
- Artikel 33 zal worden herschreven waarbij een duidelijker onderscheid zal worden gemaakt in overwerk vergoeding en inconveniëntentoeslag. Daarbij zal ook de definitie voor overwerk aangepast worden (alle uren boven 9,5 uur);
- Toeslagen voor inconveniënten en voor het werken op een zesde dag worden altijd uitbetaald. Er zal geen cumulatie optreden met een eventuele toeslag (de hoogste toeslag geldt).

Overige bepalingen m.b.t. arbeidsduur

- Ingeval van het vaststellen van collectieve bedrijfssluitingen zal **minimaal 74 uur** vakantierecht moeten overblijven, opneembaar naar **keuze van de werknemer**;
- Binnen de onderneming kan met de medezeggenschap worden overeengekomen dat vakantie-opname, **volgens rooster** (i.p.v. tegen standaard 7,4 uur) worden geboekt. Indien het bedrijf de verlofuren volgens het geldende rooster afboekt, moet dit door de werkgever schriftelijk worden vastgelegd en gecommuniceerd worden naar de werknemers;
- Daglengte – indien gewerkt – minimaal 3 uur en maximaal 11 uur (p.m. ongewijzigd);
- Parttimers naar rato o.b.v. 1/37e;
- Werknemers die gebruik maken van de seniorenregeling, gaan over naar een 4-daagse werkweek (80% werken tegen 90% loon). Voor de nieuw overeengekomen te werken jaarnorm betekent dit dat de norm voor hen wordt berekend op basis van 80% werken en wordt de jaarnorm daarmee 1544 uur;
- In dienst of uit dienst in de loop van het jaar: jaarnorm herleiden o.b.v. 37 uur per week;
- Tegen het eind van de looptijd van de cao zullen partijen het nieuwe systeem **evalueren** op aspecten van effectiviteit, neveneffecten e.d.

Overgang van oud naar nieuw

- **Flexpotten**
Op 1 april worden de eventuele restsaldi van de flexpotten (flex tijd voor tijd en flex ADV) op verzoek van de werknemer of uitbetaald tegen een uurloon van 1/37^{ste} of de werknemer kan er voor kiezen om maximaal 74 uur over te boeken naar zijn (bovenwettelijk) verlofsaldo. Hierbij geldt dan wel dat de uren worden geconverteerd naar de nieuwe verlofafspraak berekening; te weten van 1/40^{ste} naar 1/37^{ste}. Dit betekent dat bijvoorbeeld een restsaldo van 80 uur, gedeeld wordt door 8 uur, = 10 dagen. Om de 10 dagen te converteren naar het nieuwe systeem wordt dit op de volgende wijze gedaan: 10 dagen x 7,4 uur, = 74 uur.
- **Tijd voor tijd pot**
Indien een werknemer ook nog een eigen pot tijd voor tijd heeft staan, geldt dat de werknemer er voor kan kiezen om of deze uit te laten betalen tegen 1/37^{ste} of er voor kan kiezen om de uren te laten converteren naar het nieuwe systeem op basis van het systeem van 37/40^{ste}.
- Daar waar thans op ondernemingsniveau sprake is van regelingen die positief van de cao afwijken, zullen deze regelingen niet automatisch komen te vervallen bij het invoeren van het nieuwe systeem.

Seniorenregeling

De looptijd van de seniorenregeling wordt maximaal 5 jaar. Waarbij de ingangsdatum voor de seniorenregeling op zijn vroegst 7 jaar voorafgaand ligt aan de individuele AOW-leeftijd. Er zal een actuariële berekening gemaakt moeten worden voor een kostendekkende premie.

De regeling inzake 4 verlofdagen komt met ingang van 1 januari 2016 te vervallen. I.v.m. het verkorten van de regeling naar 5 jaar is een overgangsregeling afgesproken.

Partijen zijn wat betreft de duur van de regeling tot de volgende staffel gekomen (overgangsregeling naar nieuwe parameters):

- Tot 1-7-2014: wordt niets gewijzigd; de volledige 6 jaar blijft gehandhaafd
- Van 1-7-2014 tot 1-1-2015: 5 jaar en 9 maanden
- Van 1-1-2015 tot 1-7-2015: 5 jaar en 6 maanden
- Van 1-7-2015 tot 1-1-2016: 5 jaar en 3 maanden
- Van 1-1-2016 tot 1-7-2016: 5 jaar.

Verder zijn partijen de navolgende staffel overeengekomen m.b.t. de vroegst mogelijke leeftijd waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt (is onder voorbehoud van uitvoerbaarheid door de uitvoerder):

- Vanaf juli 2014: 55 jaar + 4m
- Per jan 2015: 55 jaar + 8m
- *Per juli 2015: 56 jaar*
- Per jan 2016: 56 jaar + 4 m
- Per juli 2016: 56 jaar + 8 m
- *Per jan 2017: 57 jaar*
- Per juli 2017: 57 jaar + 4m
- Per jan 2018: 57 jaar + 8m
- *Per juli 2018: 58 jaar*
- Per jan 2019: 58 jaar + 4m
- Per juli 2019: 58 jaar + 8m
- *Per jan 2020: 59 jaar*
- Per juli 2020: 59 jaar + 4m
- Per jan 2021: 59 jaar + 8m
- *Per juli 2021: 60 jaar*

FUWA

Er zijn 3 nieuwe functies toegevoegd aan het functiehandboek (administratief medewerker, secretaresse en telefoniste/receptioniste). Daarnaast zijn alle bestaande functies geactualiseerd en gewaardeerd conform de ORBA-methode.

Paritaire werkgroep SW

Er zal gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep Sociale Werkvoorziening ingericht worden die de regelgeving, beloning en dergelijke gaat onderzoeken.

Werkings sfeer

Sociale partners hebben de tekst van de werkings sfeer van de CAO voor het Hoveniersbedrijf herschreven.

Artikel 4 (uitzendkrachten)

De redactiecommissie zal de huidige tekst opdelen in 3 leden en herschrijven met inachtneming van de huidige afspraken. Daarnaast zal het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA) toegevoegd worden aan artikel 4.

Artikel 27 en 28 (terugbetalingsregeling)

De artikelen 27 en 28 zullen redactioneel aangepast worden met inachtneming van de bestaande afspraken (cao-akkoord 2005-2006). De verrekening moet plaatsvinden onder aftrek van ontvangen subsidies. Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de cursussen BHV, spuitlicentie en VCA.

Protocollen

- Gedurende de looptijd van de cao wordt overleg gevoerd inzake de aanpassingen van de ketenbepalingen naar aanleiding van wijzigingen van de wet Flexibiliteit en Zekerheid.
- Gedurende de looptijd van de cao wordt overleg gevoerd over de gevolgen van de Participatiewet, zodra contouren van de nieuwe wet helder zijn.

Oudere werknemers

- Er zal voorlichting gegeven worden over de subsidiemogelijkheden bij indienstneming oudere werknemers.

Mantelzorg

- Branchevereniging VHG zal in het kader van goed werkgeverschap aandacht vragen aan haar achterban voor mantelzorg.

Gelegenheidswerk

- Indien de huidige regeling rondom gelegenheidswerk (artikel 5) voor 1 maart komt te vervallen en er geen andere regeling binnen de agrarische sector wordt overeengekomen, zal de huidige regeling uit de Cao worden geschrapt.

Het onderhandelingsresultaat is bereikt door Branchevereniging VHG, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.