

**Plantum-20073735**

## **Toelichting bij CAO Glastuinbouw 2007-2009**

In september 2007 bereikten LTO Glaskracht en Plantum NL met FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond overeenstemming over een nieuwe CAO Glastuinbouw. De looptijd van de cao van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009 van de CAO sluit aan bij de vorige CAO. Deze notitie gaat in op de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de vorige CAO. Beoogd is een beschrijving op hoofdlijnen die snel inzicht geeft in wat gewijzigd is en nieuw is afgesproken. Voor de details dient de tekst van de cao zelf geraadpleegd te worden.

Aan de orde komen:

1. Aanpassing van de lonen en vergoedingen en van de overige loonkosten
2. Flexibiliteit opnieuw geregeld
3. Toeslagen
4. Uitzendarbeid
5. Huisvesting buitenlandse werknemers
6. Geschillencommissie en vertrouwenspersoon

## 1. Aanpassing lonen en vergoedingen en overige loonkosten

### 1.1 Aanpassing lonen

Gedurende de looptijd van de cao gaan de lonen in drie stappen met in totaal 6% omhoog.

- o 1 oktober 2007 2,5%
- o 1 april 2008 2,0%
- o 1 januari 2009 1,5%

De overeengekomen loonstijging over 2007 uit de oude (april 2007, 0,5%) en nieuwe cao samen komt overeen met de centrale looneis van de vakbonden voor 2007. Voor de 2008 ligt de overeengekomen verhoging ruim onder de looneis die de FNV in oktober 2007 voor 2008 bekend maakte.

	2005	2006	2007	2008	2009
CAO	1,25%	1,25%	0,5% + 2,5%	2%	(1,5%)
Looneis	1,25%	1,5%	3%	3,5%	

De overeengekomen loonsverhogingen gelden niet voor functieklassen A en B trede 1,2 en 3 van loonbouw B. De loonbedragen hiervan zijn gekoppeld aan het wettelijk minimumloon die in de regel steeds wijzigen per 1 juli en 1 januari van het jaar.

Naast de loonsverhoging is overeenkomen om de vakvolwassen leeftijd te verlagen van 22 naar 21 jaar. De cao jeugdloonpercentages voor jongeren van 15 t/m 20 jaar zijn niet veranderd.

### 1.2 Aanpassing afstandvergoeding

De bedragen voor de afstandvergoeding voor het woon-werkverkeer zijn op 1 oktober 2007 verhoogd. Na 1 april 2003 was de afstandvergoeding niet meer aangepast. De hoogte van de afstandvergoeding is gekoppeld aan de loonsverhogingen. Echter de vergoeding is nooit hoger dan de fiscaal onbelaste vergoeding voor het reizen tussen woning en werk. (2007, € 0,19 per km).

Per 1 juli is de afzonderlijke regeling vervallen voor de ondernemingen die nog een afstandvergoeding kenden zonder maximum bedragen per week. (art. 20 lid 3 oud) Gehandhaafd is de vergelijkbare regeling met betrekking tot de afstandvergoeding woonwerk van 5 t/m 10 km. (art. 20 lid 6 oud/nieuw) De vergoeding van € 1,50 per dag wordt gedurende de looptijd van de cao niet verhoogd.

Per 1 januari 2008 is de reistijdvergoeding vervallen voor het woonwerkverkeer boven de 30 km en een reistijd van meer dan 30 minuten.

### 1.3 Verhuiskostenvergoeding

De werknemer die meer dan 30 kilometer van zijn werkadres woont en door te verhuizen de afstand woonwerk met tenminste 50% bekort, maakt vanaf 1 januari 2008 aanspraak op vergoeding voor het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten. Aangesloten is bij de fiscale regeling, hoewel die ruimer is. Indien aan de voorwaarden die de fiscus stelt wordt voldaan kan de vergoeding belastingvrij worden verstrekt.

De regeling is opgenomen in de cao met oog de bedrijfsverplaatsingen en het bevorderen dat werknemers op korte afstand van het werk gaan wonen.

### 1.4 Bereikbaarheidsvergoeding

De bereikbaarheidsvergoeding voor werknemers (geen bedrijfsleiders) die zich buiten arbeidstijd beschikbaar moet houden voor onverwachte werkzaamheden is verhoogd per 1 oktober 2007. Sinds april 2003 zijn de vergoedingen niet aangepast. De nieuwe bedragen worden voortaan verhoogd met het percentage waarmee de lonen stijgen.

### **1.5 Premie Colland Arbeidsmarktfonds**

De premie voor het B-deel van het Colland Arbeidsmarkt gaat met ingang 1 januari 2008 omhoog met 0,1%. Het bedrag dat zo beschikbaar komt zal worden aangewend om de instroom te bevorderen van werknemers via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

### **1.6 Gedifferentieerde WGA-premie**

Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen op het (netto-)loon van de werknemer. Op basis van een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is dit recht in de cao verder uitgewerkt. Cruciaal is dat rekening gehouden moet worden met de zgn. rentehobbel.

## **2. Flexibiliteit opnieuw geregeld**

Ondernemingen hebben de behoefte om arbeid flexibel in te kunnen vullen. Seizoensinvloeden op de productie en het orderverloop zijn hiervoor de hoofdredenen. De CAO Glastuinbouw kent met de nieuw vormgegeven uitgebreide regeling meer mogelijkheden om de arbeid flexibel in te vullen, waaronder ook de mogelijkheid van een drieploegendienst. De basisregeling is ongewijzigd gebleven. Bij een voltijd dienstverband van 1983,6 uur per jaar bevat de basisregeling maximaal 140 flexuren en de uitgebreide regeling i.p.v 320 nu maximaal 450 flexuren. Onder flexuren wordt hier verstaan het aantal uren waarmee afgeweken kan worden van een vaste arbeidstijd per dag van 7,6 uur (38 uur per week).

Flexibele inzet van medewerkers is ook een zaak van de medewerkers zelf. De cao bevat deels nieuwe bepalingen over de wijze waarop de instemming van het personeel met de arbeidstijden van de uitgebreide regeling kan worden verkregen. Daarnaast is in algemene termen neergelegd dat in geval van het werken met wisselende tijden en roosters de werkgever de werknemer hierover tijdig informeert.

Verder zijn de bepalingen voor het dienstverband voor onbepaalde tijd en het deeltijdwerk op onderdelen aangepast.

### **2.1 Uitgangspunten.**

De flexibiliteit in de cao glastuinbouw is gebaseerd op een aantal uitgangspunten. Binnen gegeven grenzen kan de flexibiliteit op ondernemingsniveau worden ingevuld. De uitgangspunten zijn:

*Dagen in de week.* Maandag t/m vrijdag gelden als de vijf dagen waarop gewerkt wordt. Zaterdag en zondag zijn de vrije dagen in de week. Moet er dan toch in het weekend gewerkt worden dan geldt er een onregelmatigheidstoeslag. In de uitgebreide regeling van de cao is het principe van de vijf aaneengesloten werkdagen en twee vrije dagen gehandhaafd. (vijf uit zeven) Echter de werkweek van vijf dagen kan op elke dag beginnen, waardoor de zaterdag en zondag als "gewone werkdag" kunnen gelden en doordeweekse dagen als vrije dagen.

*De bedrijfstijd.* Hiermee wordt bedoeld de tijd tussen die waarop het werk op een dag mag beginnen en beëindigd dient te zijn. Wordt gewerkt buiten bedrijfstijd dan geldt een onregelmatigheidstoeslag.

*De arbeidsduur per dag en per week.* De cao gaat voor het voltijdse dienstverband uit van een werkweek van 7 uur en 36 minuten per dag en 38 uur per week. Bij een flexibele regeling kan hiervan afgeweken worden met periodes in het jaar waarbij de arbeidsduur per dag langer en korter is.

*Verrekenen min en plus uren:* Wanneer de uren gemaakt boven de geldende arbeidsduur per dag verrekend kunnen worden uren met die niet gemaakt zijn op dagen waarop minder dan de geldende arbeidsduur is gewerkt, spreken we van het verrekenen van min en plus

uren. Er is dan minder snel sprake van overwerk en het aantal niet-productieve uren neemt af.

## 2.2 Basis- en uitgebreide regeling.

Hieronder zijn in een schema de basisregeling en de uitgebreide regeling samengevat. Er is ook sprake van een uitgebreide regeling wanneer in afwijking van de basisregeling één of enkele onderdelen van de uitgebreide regeling worden toegepast. Bijvoorbeeld door alleen het verrekenen van min en plus uren toe te passen en voor het overige de basisregeling te volgen.

	<b>Basisregeling</b>	<b>Uitgebreide regeling</b>
<b>Dagen in de week</b>	maandag t/m vrijdag	maandag t/m zondag (vijf uit zeven)
<b>De bedrijfstijd</b>	7.00 uur – 18.00 uur	6.00 uur – 19.00 uur Gedurende 3 maanden 5.00 uur – 18.00 uur of 7.00 uur – 20.00 uur
<b>Arbeidsduur per dag</b>	7 uur 36 minuten (38 uur/week). 8 uur onder handhaving van 38 uur per week	6 – 10 uur per dag en gedurende 3 maanden 5-9 uur per dag onder handhaving van: 30 – 45 uur per week 1983,6 uur per jaar.
<b>Afwijking arbeidsduur per dag</b>	10 wk 45 uur en 9 uur per dag 15 wk 32,5 uur en 6,5 uur per dag	28 wk 45 uur + 24 wk 30 uur 32 wk 45 uur + 7 van 30 uur + 13 van 25 uur.*
<b>Verrekenen min en plus uren</b>	Nee	Ja voor uren: Binnen de bedrijfstijd Binnen 10 per dag Op de dagen 1 t/m 5
<b>Tropenrooster</b>	Ja	Ja
<b>Twee of drie ploegendienst</b>	Nee	Ja
<b>Uitzondering functies buitenbedrijf</b>	Ja	Ja

\* in de tekst van de cao zijn deze weken niet opgenomen zij vloeien voort uit de bepalingen voor bedrijfstijd en de arbeidsduur per dag.

## 2.3 Afspraken over 5 uit 7 vastleggen

De uitgebreide regeling gaat ervan uit dat op vijf van de zeven dagen in de week gewerkt wordt. Uitgangspunt is dat vijf werkdagen en twee vrije dagen aaneengesloten zijn tenzij nadrukkelijk anders is afgesproken. De twee vrije dagen vallen dus niet persé op zaterdag en zondag. Werknemer en werkgever bepalen samen welke dag voor de werknemer als dag 1 geldt. Zij leggen dit schriftelijk vast en doen dit opnieuw wanneer de afspraak wijzigt. Zijn de dagen niet vastgelegd dan geldt de maandag als dag 1. Het belang van het vastleggen van de dagen waarop gewerkt wordt, is gelegen in de regeling van de toeslagen (zie hierna)

## Voorbeelden 5 uit 7

	Werknemer A	Werknemer B	Werknemer deeltijd	Weekendhulp
Dag 1	<b>Maandag</b>	<b>Zondag</b>	<b>Dinsdag</b>	<i>Vrijdag</i>
Dag 2	<b>Dinsdag</b>	<b>Maandag</b>	<i>Woensdag</i>	<b>Zaterdag</b>
Dag 3	<b>Woensdag</b>	<b>Dinsdag</b>	<b>Donderdag</b>	<b>Zondag</b>
Dag 4	<b>Donderdag</b>	<b>Woensdag</b>	<b>Vrijdag</b>	<i>Maandag</i>
Dag 5	<b>Vrijdag</b>	<b>Donderdag</b>	<i>Zaterdag</i>	<i>Dinsdag</i>
Dag 6	<i>Zaterdag</i>	<i>Vrijdag</i>	<i>Zondag</i>	<i>Woensdag</i>
Dag 7	<i>Zondag</i>	<i>Zaterdag</i>	<i>Maandag</i>	<i>Donderdag</i>

**Toelichting:** **Vet** de dagen waarop gewerkt wordt. *Cursief* de dagen waarop niet gewerkt wordt. Voor deeltijders en weekendhulpen waarop buiten de vaste dagen ingeval van extra drukte een beroep kan worden, is het van belang hiermee rekening te houden bij de keuze van de dag die als dag 1 geldt.

### 2.4. Instemming personeel nodig

Om de (een) uitgebreide regeling in de onderneming te kunnen toepassen is de instemming van het personeel nodig. Kent de onderneming een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PvT) dan geldt de instemming van die organen. Ontbreekt een OR en PvT dan kan een uitgebreide regeling ook tot stand gebracht worden met de instemming van 2/3 van het personeel dat een vast dienstverband of tenminste een jaar in dienst is. De afgesproken regeling dient gemeld te worden bij de paritaire commissie glastuinbouw. In een van bijlagen bij de cao is te vinden om welke gegevens het hierbij gaat. Met name de werknemersorganisaties hechten eraan de ontwikkelingen rond het gebruik van de uitgebreide regeling te kunnen volgen.

In een onderneming met minder 10 werknemers kan een uitgebreide regeling ook afgesproken worden met individuele werknemers.

### 2.5 Dienstverband onbepaalde tijd

Vervallen per 1 juli 2007 is het verbod om het dienstverband voor onbepaalde gedurende het eerste jaar op te zeggen anders dan in de proeftijd. Dit verbod hing samen met de voorwaarden die tot 1 januari 2007 golden om de reduceerde (lage) WW-premie te mogen toepassen. Nu het verbod om op te zeggen niet meer geldt, kan dit ook geen sta in de weg zijn om een vast dienstverband aan te gaan.

Een ogenschijnlijk kleine wijziging betreft de regeling van de opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd. Volgen die elkaar met minder dan 31 dagen op dan geldt vanaf de vierde overeenkomst, de arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Het dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat ook wanneer twee of drie arbeidskomsten die elkaar met minder dan 31 dagen opvolgen, een periode 36 maanden overschrijden. In beide gevallen kan nu één keer per jaar zo'n tijdelijk dienstverband met één maand worden verlengd, zonder dat dit geldt als een nieuwe overeenkomst die meetelt in de keten van elkaar opvolgende dienstverbanden.

## 2.6. Deeltijdwerk

Werken in deeltijd komt vaak tegemoet aan de wensen van werkgever en werknemer. De werknemersorganisaties zien er echter wel op toe dat de cao voldoende bepalingen bevat waardoor de deeltijdwerker voldoende zeggenschap houdt over zijn werk en privé tijd. Zo kan de werknemer die in deeltijd werkt niet verplicht worden tot een variabele invulling van de arbeidsdag zoals die uit de uitgebreide regeling kan voortvloeien. Het komt er dus op neer dat met de deeltijdwerker bij aanvang van het dienstverband goede afspraken gemaakt worden over de arbeidstijden.

Gewijzigd is de regeling voor de vergoeding van overwerk door deeltijders. Voortaan gelden de uren boven het contract tot maximaal 8 uur per dag en 38 per week niet als overuren. Over deze uren bouwt de deeltijdwerker vakantierechten op, die op verzoek van de werknemer afgekocht kunnen worden met een toeslag van 20% over de meeruren.

Nieuw is de mogelijkheid om deeltijd/seizoenswerkers, waarvoor gedurende één of enkele maanden geen werk is, gedurende het gehele jaar in dienst te houden. Het contract omvat ten hoogste 1305 uur per jaar. (gemiddeld 25 uur per week). De beloning vindt per week of maand plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal uren per week/vier weken/maand. Het voordeel van de regeling kan zijn het de binding tussen het bedrijf en de deeltijd of seizoenwerker vergroot. Ook geldt voor het dienstverband van één jaar of langer de lage WW-premie.

## 3. Toeslagen

De wijziging van de uitgebreide regeling zijn de toeslagen voor overwerk en het werken op onregelmatige tijden aangepast. Voor de basisregeling en uitgebreide regeling gelden van 1 januari 2008 twee afzonderlijke regelingen/tabellen.

### 3.1 Basisregeling

Bij de basisregeling vindt er geen verrekening van min- en plusuren plaats. Is de arbeidstijd gedurende bijvoorbeeld een aantal weken teruggebracht tot 6,5 uur dan is bij overschrijding hiervan sprake van overwerk en geldt hiervoor een toeslag van 35%. In de weken waar de arbeidstijd negen uur is, geldt als overwerk de tijd boven de 9 uur.

De toeslag op zaterdag geldt niet voor de zaterdaghulp. De medewerker die op zaterdag werkt en daarvoor vervangende vrije tijd krijgt, ontvangt voor de tijd gewerkt op zaterdagmiddag een toeslag van 20%.

Dag Tijd	Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00- 3.00	50	100	100
3.00- 7.00	35	50	100
7.00-18.00	35*	50**	100
18.00-21.00	35	50	100
21.00-24.00	50	100	100

\* Overwerkpercentage toe te passen bij overschrijding van de geldende arbeidstijd per dag  
\*\* Zie ook art 14 lid 2, sub B, onderdeel c1 en c2.

### 3.2 Uitgebreide regeling

De uitgebreide regeling gaat uit van het jaarurenmodel op basis 1983,6 uur (52,2 wk.\*38 uur). De uren worden gemaakt binnen het maximum van de bedrijfstijd van 10 uur op de dagen 1 t/m 5. De uren boven de 1983,6 uur zijn overuren waarvoor een toeslag geldt van 35%. Heeft de werknemer op het eind van het jaar een tekort aan uren dan blijven die voor rekening van de werkgever.

Uren die op een dag boven een arbeidstijd van 10 uur uitgaan, vallen buiten de berekening van min en plus uren. Ze zijn onregelmatig en zijn belast met een toeslag van 50%.

Gewerkte uren op dag 6 en 7 en buiten de bedrijfstijd (vanaf 19.00 tot 6.00 uur) worden ook niet betrokken bij de berekening van min en plus uren.

Medewerkers waarvoor de zondag als een "gewone" werkdag (dag 1 t/m 5) geldt ontvangen een toeslag van 50%. De gemaakte uren vallen wel binnen het jaarurenmodel.

Dag Tijd	1 t/m 5	Zondag op dag 1 t/m 5	6	7	Zondag op dag 6 of 7
0.00-06.00	50	100	100	100	100
6.00-19.00	35*/50**	50***	50	75	100
19.00-24.00	50	100	100	100	100

\* Na verrekening min en plus uren  
\*\*Boven 10 uur per dag  
\*\*\*Uren betrekken bij berekening min en plus uren

### 3.3 Functies buiten bedrijfstijd buiten bedrijf.

In de glastuinbouw zijn er enkele functies die structureel buiten de bedrijfstijd en buiten het bedrijf worden uitgeoefend. Denk aan chauffeurswerkzaamheden voor het vervoer naar de veiling of naar afnemers. Voor deze functies geldt voor de uren buiten de bedrijfstijd een toeslag van 20%. De uren kunnen in de uitgebreide regeling betrokken worden in de berekening van de min en plus uren.

### 4. Uitzendarbeid

De Cao Glastuinbouw gaat uit van het principe van de inlenersbeloning. Dit houdt in dat de uitzendondernemer gehouden is om bij het ter beschikkingstellen van personeel in de glastuinbouw de lonen en overige vergoedingen van de CAO Glastuinbouw toe te passen. De naleving van de cao door een deel van de uitzendbureau's laat nog steeds te wensen over. Dit wordt in hand gewerkt wanneer uitzendbureau en opdrachtgever een te lage prijs overeenkomen. De cao legt daarom de glastuinbouwondernemer/inlener de verplichting op zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de CAO Glastuinbouw juist toepast. Heeft de uitzendkracht een vordering op het uitzendbureau (zijn werkgever) uithoofde van achterstallig loon of onderbetaling dan kan de uitzendkracht dit verhalen bij de glastuinbouwondernemer. De ondernemer wordt geacht aan de verplichting om zich te vergewissen te hebben voldaan, wanneer hij gebruik maakt van een gecertificeerd (NEN 4400) uitzendbureau. In dat geval vervalt ook de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de beloning van de uitzendkracht.

## **5 Huisvesting buitenlandse werknemers**

Wanneer de werkgever buitenlandse tijdelijk in Nederland verblijvende werknemer(s) zelf in dienst neemt (niet via een uitzendbureau) dan is hij volgens cao gehouden de werknemer(s) redelijk te huisvesten. De huisvesting moet minimaal voldoen aan de wettelijke en gemeentelijke voorschriften. De cao bepaald dat de werkgever voor de huisvesting € 35,- per week in rekening mag brengen bij de werknemer.

## **6 Geschillencommissie en vertrouwenspersoon**

### **6.1. Geschillencommissie**

Ontstaan in de relatie tussen werkgever en werknemer problemen over de uitleg van cao bepalingen of toepassing ervan dan kunnen zij dit verschil van inzicht voorleggen aan een commissie van cao partijen. Nieuw is dat partijen nu ook over de toepassing van de cao de commissie om advies kunnen vragen. De commissie doet uitspraak en geeft partijen een advies. Inschakeling van de commissie is niet verplicht en het advies is niet bindend. Schakelt één van de partijen liever de rechter dan is er voor de commissie geen taak. Wordt nadat de commissie om een oordeel is gevraagd alsnog de rechter ingeschakeld, dan zal het advies van de commissie mogelijk bij de oordeelsvorming van de rechter wel een rol spelen.

### **6.2. Vertrouwenspersoon**

LTO Glaskracht Nederland, Plantum NL en FNV bondgenoten en CNV Bedrijvenbond hebben tijdens het cao overleg besloten het project Oog voor Elkaar in de Glastuinbouw te beëindigen. De zaken waarvoor het project stond - gelijke behandeling, gelijke kansen en betere arbeidsverhoudingen - zijn afdoende geregeld in de cao. Wel is besloten de functie van vertrouwenspersoon die aan het project was verbonden een plek te geven in de cao. De vertrouwenspersoon is verbonden aan het groot landelijk bureau, waardoor een landelijke spreiding van deskundige adviseurs/trouwenspersonen is verzekerd.

De vertrouwenspersoon kan geraadpleegd worden door werknemers die op het werk te maken hebben met discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling zoals pesten op het werk. Bij de vertrouwenspersoon kan de werknemer zijn of haar verhaal kwijt. De vertrouwenspersoon zal de werknemer helpen bij het zoeken van oplossingen die aan de ongewenste bejegening een einde maken. Heeft het bedrijf zelf een klachtenregeling waarbij ook in de functie van een vertrouwenspersoon is voorzien dan ligt het voor de hand dat de werknemer hiervan gebruik maakt.