

FAQ cao Glastuinbouw

1. Waarom is er geen nieuwe cao?

“De inzet van de werkgeversorganisaties betrokken bij de cao Glastuinbouw was heel nadrukkelijk om tot een cao te komen”, aldus Ilse Lensink, eerste onderhandelaar namens de werkgevers. Echter, geen of beperkte medewerking op de Wet Arbeidsmarkt in Balans maakt dat het proces is afgebroken. Een loonbod van 4,5% over 18 maanden bleek niet voldoende te zijn. Er was vanuit de hoofdbesturen van FNV en CNV Vakmensen namelijk onvoldoende bereidheid de gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans voor seizoensarbeid op te vangen.

2. Komt er wel nog een nieuwe cao?

Dit is niet duidelijk. Partijen hebben na het cao-overleg op 25 februari jl. besloten het overleg te staken en ieder hun eigen weg te gaan. Mogelijk wil een van de partijen naar achterbanberaad toch weer in overleg te gaan maar op korte termijn wordt dit niet verwacht.

3. Betekent dit dat er geen loonsverhogingen zijn de komende periode?

De cao-loonschalen zullen voorlopig niet verhoogd worden. In de cao zijn echter een aantal lonen gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Dit betreft functiegroep B van loongebouw B, trede 1 en de bijbehorende jeugdlonen. Deze lonen gaan omhoog als ook het wettelijk minimumloon omhoog gaat, doorgaans per 1 januari en 1 juli. De overheid beslist over de aanpassing van het minimumloon. Als er sprake is van nawerking (zie vraag 4) van de cao houdt de werknemer uiteraard wel recht op zijn periodieken conform de loontabel.

4. Moeten we de oude cao blijven toepassen? Zit hier verschil in voor leden of niet-leden?

Hier zijn verschillende situaties:

- Leden (georganiseerde werkgevers, lid van Plantum, LTO Nederland of Glastuinbouw Nederland) moeten de cao blijven toepassen voor werknemers die gedurende de looptijd van de cao in dienst zijn gekomen. Voor nieuwe werknemers ligt dat anders, zie vraag 6.
- Niet-leden moeten de cao blijven toepassen als in de arbeidsovereenkomsten staat dat de cao Glastuinbouw van toepassing is. Dit heet een zogenaamd incorporatiebeding: de cao wordt dan onderdeel van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden.
- Voor niet-leden die dit niet in de arbeidsovereenkomsten hebben opgenomen geldt feitelijk geen nawerking. Alleen is het natuurlijk niet mogelijk om de arbeidsvoorwaarden van werknemers plotseling naar beneden bij te stellen. In de praktijk zal ook hierbij in veel gevallen de oude cao Glastuinbouw worden gevolgd.

5. Zijn er onderdelen in de cao die niet meer toegepast mogen worden?

Ja. De cao Glastuinbouw kent een aantal bepalingen die driekwart dwingend zijn. Driekwart dwingend recht is aan de orde als in de wet is opgenomen dat afwijking alleen mogelijk is per geldende cao. Deze bepalingen mogen dus niet meer worden toegepast omdat de cao is verlopen. Het gaat om de volgende bepalingen:

- Uitzondering op de wettelijke ketenbepaling (artikel 9). De wettelijke ketenbepaling houdt in dat werknemers 3 tijdelijke contracten in een periode van 3 jaar mogen hebben. Als de werknemer minimaal zes maanden uit dienst is wordt deze keten doorbroken en kan er met een nieuwe serie overeenkomsten worden gestart. In de cao Glastuinbouw was deze tussenpoos van zes maanden teruggebracht naar drie maanden. Dit is nu niet meer mogelijk. Per direct moet dus een tussenpoos van minimaal zes maanden worden gehanteerd.
- Jaarurenmodel waarbij niet alle gewerkte uren op WML-niveau direct worden uitbetaald, zie vraag 8 voor een uitgebreide toelichting.

6. Er komt een nieuwe werknemer in dienst. Welke arbeidsvoorwaarden gelden voor hem? In de arbeidsovereenkomsten met mijn werknemers staat opgenomen dat de cao Glastuinbouw wordt toegepast. Wat betekent dit nu?

Voor een nieuwe werknemer mag je nieuwe afspraken maken. Maar er is altijd sprake van 'gelijk werk, gelijk loon'. Zijn er dus medewerkers in dienst met eenzelfde functie als de nieuwe medewerker en waarvoor u de cao toepast, dan moet u dat ook voor nieuwe medewerkers doen. Als in uw arbeidsovereenkomsten staat dat de cao Glastuinbouw wordt toegepast, moet u ook de andere bepalingen uit de cao Glastuinbouw volgen (behalve de bepalingen zoals genoemd bij vraag 5).

7. Mag ik voor nieuwe medewerkers het wettelijk kader toepassen nu er voorlopig geen cao komt?

Zijn er geen medewerkers in eenzelfde functie in dienst én wordt er in de arbeidsovereenkomst niet verwezen naar de cao Glastuinbouw? Dan mag het wettelijk kader worden toegepast. Let op: zonder cao kan er een oneerlijk speelveld ontstaan. Bedenk dus goed of u er verstandig aan doet om het wettelijk kader toe te passen in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt.

8. We maken gebruik van het jaarurenmodel. Mag ik dat blijven toepassen?

Het werken met een jaarurenmodel op zich is nog wel toegestaan, maar je mag in een betaalperiode (van een week, 4 weken of maand) nooit minder betalen dan het wettelijk minimumloon over alle gewerkte uren. Het uitstellen van het betalen van loon over gewerkte uren is wel mogelijk met een actuele cao met een jaarurenmodel. In dat geval worden de uren op een ander moment betaald dan dat ze gewerkt worden. Door het jaarurenmodel op te nemen in de cao Glastuinbouw kon hier gebruik van worden gemaakt. Omdat de cao nu is verlopen geldt deze uitzondering niet meer.

Wat betekent dit in de praktijk?

- Bij iedere loonbetaling dient berekend te worden of over ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumloon uitbetaald wordt (standaard periodeloon/ aantal gewerkte uren, de uitkomst hiervan moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn). Is dit niet het geval dan dient de werkgever het verschil bij te plussen.
- Het is een mogelijkheid om piekperiodes in het werkaanbod op te vangen door het inschakelen van uitzendkrachten.
- Let er daarbij wel op dat de werknemers die in eigen dienst zijn op jaarbasis voldoende uren maken, dus ook in een rustige periode moet er voldoende worden gewerkt. Minuren zijn bij jaarafrekening voor rekening van de werkgever.
- Maak afspraken met werknemers met een jaarurennorm of de norm wellicht naar beneden bijgesteld dient te worden. Dit is uiteraard iets waar de werknemer ook zelf mee in moet stemmen aangezien het inkomensverlies betekent.
- Werknemers die in schaal B zitten en in het seizoen meer werken zullen al snel onder WML-niveau komen. Om dit te voorkomen kunt u kiezen voor een afrekenmoment per maand, en alle gemaakte uren direct uitbetalen. Dat betekent wel dat er in een rustige periode geen plusuren zijn om te compenseren.

Voorbeeld

U heeft een werknemer in B2 in dienst (€10,19 per uur), met vierwekenbeloning. Hij heeft een overeenkomst voor 38 uur per week, met gebruik van het jaarurenmodel. In de zomerperiode werkt hij 45 uur per week, in de winter soms maar 25 uur per week. Op jaarbasis komt hij aan zijn urennorm. Deze werknemer werkt in juli $4 \times 45 = 180$ uur. Zijn loon voor die periode is $4 \times 38 \times €10,19 = 1548,88$. Op basis van de wet minimumloon geldt een wettelijk minimumloon van €10,05 per uur. Hij heeft 180 uur gewerkt en zou dus $180 \times 10,05 = 1809$ moeten verdienen. Er is dus sprake van onderbetaling conform de wet minimumloon.

Voorheen was dit geen probleem, omdat de uren op jaarbasis uitgesmeerd mochten zijn. Nu mag dat feitelijk nog steeds, mits er bij elk loontijdvak over elke gewerkte uren in ieder geval het wettelijk minimumloon is betaald.

9. We maken voor onze seizoenskrachten gebruik van de uitzondering op de ketenbepaling (artikel 9). Mogen we dat blijven toepassen?

Nee, deze bepaling is niet meer geldig zodra een cao verlopen is. Werkgevers vallen dus terug op de wettelijke tussenpoos van tenminste zes maanden.

10. In de komende maanden komt er een aantal feestdagen aan. Moeten we dan wel de feestdagentoeslag betalen?

Voor medewerkers waarvoor de cao nawerking geeft geldt dat zij recht hebben op doorbetaalde feestdagen (voor zover deze feestdagen op hun werkdagen vallen). Er kan sprake zijn van een feestdagentoeslag wanneer er wel gewerkt wordt op een feestdag.

11. Kan er nog gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling?

Ja, want dit is een op zichzelf staande regeling, onderdeel van de overkoepelende cao Colland. De seniorenregeling kan gewoon worden toegepast omdat de cao Colland nog steeds van kracht is.

12. Kan er nog gebruik worden gemaakt van de cafetariaregeling?

Nu er geen Cao is, zou er door de leden van LTO Nederland en de gelieerde vaktechnische organisaties, waaronder Glastuinbouw Nederland, geen gebruik mogen worden gemaakt van de collectieve regeling zoals die met de Belastingdienst is overeengekomen. Aan de Belastingdienst is de vraag gesteld of hier toch mogelijkheden voor zijn. Zij hebben hierop geantwoord dat de afspraken van de Belastingdienst en LTO gelden sinds september 2012. Als zich een korte cao-loze periode voordoet, omdat een nieuwe cao nog niet tot stand is gekomen, vormt dit geen bezwaar om de gemaakte afspraken ook in die cao-loze periode te respecteren. De Belastingdienst heeft niet gedefinieerd wat 'kort' is.

13. Kan er nog gebruik worden gemaakt van de regeling piekarbeit?

Ja nog wel, want deze regeling is opgenomen in de overkoepelende cao Colland en het uitvoeringsreglement 2020 van BPL Pensioen. Maar deze regeling volgt uit een cao-afspraken in artikel 11 van de cao Glastuinbouw en zal mogelijk op termijn worden beëindigd.

14. Onze huisvesting heeft het AKF/SNF-keurmerk. Kunnen we de kosten voor huisvesting nog inhouden op het loon ondanks dat er geen geldende cao is?

Dit onderdeel van de cao heeft nawerking voor georganiseerde leden, mits de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020. In dat geval mogen de huisvestingskosten conform cao worden ingehouden.

In andere situaties mogen huisvestingskosten niet meer worden ingehouden op het wettelijk minimumloon. Als de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon mag over het meerdere wel worden ingehouden.

15. Moet ons uitzendbureau de beloning uit de oude cao Glastuinbouw nog hanteren voor de inlenersbeloning?

Het uitzendbureau moet de arbeidsvoorwaarden van de inlener volgen. Het is dus aan de teler om aan het uitzendbureau door te geven wat er van toepassing is. Als voor 'eigen personeel' nawerking geldt en de cao wordt gevolgd, zal voor uitzendkrachten in veel situaties het principe van 'gelijk werk, gelijk loon' gelden.

16. Mag ons uitzendbureau nog gebruik maken van het jaarurenmodel?

Het uitzendbureau past de regeling toe zoals die door de inlener wordt toegepast. Hiervoor geldt dus hetzelfde als onder vraag 8. Als het uitzendbureau weekbetaling hanteert, moet er dus per week worden gekeken of er niet onder WML-niveau wordt betaald.

Aanvullingen FAQ cao Glastuinbouw

17. De vakbonden hebben de werkgevers op 5 maart een eindbod gedaan, wat betekent dit?

Dit betekent dat de vakbonden een laatste bod doen om er met de werkgevers uit te komen. De werkgeversorganisaties hebben 14 dagen de tijd gekregen om hierop te reageren. Werkgeversorganisaties benutten deze tijd om over de situatie te spreken.

18. We willen de lonen verhogen, hoe gaan we daar mee om?

Binnenkort komen de werkgeversorganisaties met een reactie op deze vraag.

19. Maakt verschil of de uitzendkracht voor of na 1 januari al aan werk was?

Voor leden geldt het antwoord op vraag 15. Het is afhankelijk hoe de werkgever omgaat met nieuwe medewerkers (vraag 6).

20. Mag er voor de uitzendkrachten (in ieder geval gestart na 1 januari) volledig worden terug gevallen op de arbeidstijden wet?

Voor leden geldt het antwoord vraag 15.

21. Moet een uitzendkracht tot 38 uur worden betaald als er in een week 30 uur worden gemaakt? Kan een uitzendkracht 4 dagen werken en moet het uitzendbureau dan voor de 5^e dag ander werk regelen?

Je zult als opdrachtgever van een uitzendbureau goed moeten kijken wat de afspraken zijn. Maak je een afspraak met een uitzendbureau dat je altijd dezelfde uitzendkracht als werknemer aangeboden krijgt of maak je een afspraak met het uitzendbureau dat je uitzendkrachten inhuurt voor het moment dat je ze nodig hebt? Het uitzendbureau zal afhankelijk van deze afspraken met een teler vervolgens afspraken maken met uitzendkrachten. De zuivere uitzendvorm is: Je huurt uitzendkrachten in voor de duur dat je ze nodig hebt. Dan is het aan het uitzendbureau en de uitzendkracht of de uitzendkracht op de andere momenten elders werkzaamheden verricht.

22. Indien uitzendbureau ABU lid is mogen zij dan wel cafetaria regeling toepassen?

Een uitzendbureau kan geen gebruik maken van de cafetariaregeling zoals LTO Nederland die met de Belastingdienst voor de land en tuinbouw is overeengekomen. De uitzendsector zelf kent een ET-regeling. Voor vragen hierover kunnen leden van de ABU contact opnemen met de ABU, de leden van de NBBU met de NBBU en uitzendbureaus die geen lid zijn van een van beide organisaties met de SNCU.

23. Moeten de loontabellen en functiejaren ook worden toegepast voor Uitzendkrachten?

Als gelijk werk, gelijk loon opgaat (vraag 6) dan geldt dit ook voor de trede. Het maakt hierbij geen verschil of het een uitzendkracht of eigen werknemer is.