

Onderhandelaarsresultaat cao Tuincentra, 16 februari 2016.

Basis van deze cao Tuincentra zijn de afspraken in de huidige cao, het groene boekje, van 1 juli 2012 tot 30 september 2014. Onderstaande punten worden hieraan toegevoegd en/of in gewijzigd.

Werkroosters

Bij de vaststelling van het werkrooster zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevegd kan worden. De medewerker dient de werkgever zo veel mogelijk tijdig op de hoogte te stellen van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, zorgtaken of verzorging van zieken, opdat de werkgever hier in de personeelsplanning zoveel als mogelijk rekening houdt.

Een medewerker met een contractuele arbeidsduur per week van 20 uur of minder heeft recht op maximaal twee niet inroosterbare dagen per week. De medewerker dient het verzoek ter vaststelling schriftelijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum, of in het geval van een nieuwe medewerker vóór indiensttreding, in. De werkgever kan een verzoek in principe niet weigeren, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, die door de werkgever aangetoond moeten worden. De werkgever geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan of het verzoek wordt gehonoreerd. Als de werkgever niet binnen deze termijn heeft gereageerd, wordt het verzoek geacht te zijn gehonoreerd.

Voor een medewerker met een contractuele arbeidsduur groter dan 20 uur per week is het vorenstaande ook van toepassing, met dien verstande dat het hier maximaal 1 roostervrije dag per week betreft.

Van de overeen te komen niet inroosterbare dagen zijn de zaterdag en de zondag uitgezonderd.

De mogelijkheid om niet inroosterbare dagen aan te geven geldt niet voor afroepkrachten.

De afspraak over de niet inroosterbare dagen gaat in op 1 april 2016.

Het werkrooster zal minimaal 2 weken van te voren in overleg met de individuele medewerker worden vastgesteld en bekend gemaakt, behalve bij een afroepmedewerker.

Van de termijn van 2 weken kan in uitzonderlijke gevallen worden afgeweken.*

(* Hierbij moeten we denken aan grote personele problemen, onvoorziene omstandigheden die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen.)

Toeslag voor bepaalde uren op zon- en feestdagen

Werken op zon- en feestdagen gebeurt vrijwillig. De werkgever kan de medewerker op zondag arbeid laten verrichten als de medewerker daarmee instemt (conform de Arbeidstijdenwet). Lukt het de werkgever niet om op feestdagen die niet op een zondag vallen met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een medewerker tot werk verplichten, tenzij deze aantoonbare gewetensbezwaren heeft.

Het toeslagpercentage op feestdagen is 100%, behalve op Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag. Op deze beide dagen is de toeslag 75%.

Per 1 april 2016 bedraagt het toeslagpercentage voor het werk op zondagen van 00.00 tot 24.00 uur 50%.

Feestdagen

Aan de in artikel 3.10.c. van cao Tuincentra genoemde feestdagen worden Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag toegevoegd.

Compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage:

De medewerker die in de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 op zondag werkte, bereid blijft dit te doen en in genoemde periode een toeslag van 100% over de gewerkte uren op zondag ontving, krijgt compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage naar 50%. De compensatie wordt toegekend als loonsverhoging of in vrije tijd. De werkgever besluit na overleg met de medewerker over de wijze van compensatie.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zondag in de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij. De compensatie in een loonsverhoging per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoelage is verdiend te delen door 12. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen geldt een zelfde compensatieregeling, echter met een referentieperiode 1 april 2015- 1 april 2016.

Op verzoek van de medewerker kunnen werkgever en medewerker samen de bedrijfsbrede afspraak over de compensatieregeling individueel aanpassen (tijd in de plaats van geld; geld in de plaats van tijd). Valide argument voor aanpassing is een aantoonbare financiële achteruitgang (zoals het verlies van huur- en/ of zorgtoelage) van de positie van de medewerker op het moment van invoering van de compensatieregeling. Dergelijke aanpassing dient binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de compensatieregeling door de medewerker te zijn aangevraagd.

De afspraak over compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage geldt niet voor oproepmedewerkers.

Vakantie

3.2.b. "Gedurende deze perioden kunnen er ook geen vakantie- of roostervrije dagen worden opgenomen." wordt "Gedurende deze perioden zal terughoudend worden omgegaan met vakantieaanvragen (zie ook art. 6.2)."

Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2016 t/m 30 juni 2016.

Loonaanpassing

Per 1 april 2016 worden de schaalniveaus en de lonen van de medewerkers verhoogd met 1%. Uitzondering op de loonsverhoging is schaal 0, die gelijk is aan het Wettelijk Minimumloon.

Integratie in cao Fashion, Sport & Lifestyle

Cao-partijen spreken de intentie uit om na de looptijd van deze cao (1 juli 2016) te integreren in cao Fashion, Sport & Lifestyle. Tijdens de looptijd van deze cao zal onderzocht worden hoe dit zo efficiënt mogelijk gedaan kan worden en voor welke onderdelen uit de cao Tuincentra al dan niet een separate paragraaf dient te worden opgenomen.

Sociaal Fonds

Er zal voor het jaar 2016 een cao Sociaal Fonds worden afgesloten. De premie voor het Sociaal Fonds zal voor dit jaar 0,3% zijn, welke net als voorheen voor rekening van de werkgever komt. Voor de volgende cao Sociaal Fonds (vanaf 1 januari 2017) is de afspraak gemaakt dat de Sociaal Fonds premie door werkgevers en werknemers gezamenlijk gedragen zal worden, ervan uitgaande dat het Sociaal Fonds voor de werknemer nuttige zaken realiseert.

Ervaringsloon 21- en 22-jarigen

Medewerkers die op het moment dat zij de leeftijd van 21 jaar bereiken ten minste twee jaar ervaring in hun functie bij het bedrijf hebben, ontvangen het schaalloon van een 22-jarige.

Medewerkers die op het moment dat zij de leeftijd van 22 jaar bereiken ten minste twee jaar ervaring in hun functie bij het bedrijf hebben, ontvangen het schaalloon van een 23-jarige.

Deze afspraak over beloning van 21- en 22-jarigen met twee jaar ervaring gaat in op 1 april 2016.