

ONDERHANDELAARSRESULTAAT INTEGRATIE CAO TUINCENTRA IN CAO FASHION, SPORT & LIFESTYLE

13 juli 2016

De Cao Tuincentra zal per 1 september 2016 worden geïntegreerd in cao Fashion, Sport & Lifestyle. Werknemersorganisaties CNV Vakmensen, AVV en de Unie en werkgeversorganisatie Tuinbranche Nederland hechten veel waarde aan de integratie omdat de cao Fashion, Sport & Lifestyle een moderne raam-cao is met afspraken die ruimte biedt voor ontwikkeling en eigen inbreng van de medewerker, aansluit bij de huidige maatschappij en het hedendaagse retaillandschap en tot slot de mogelijkheid heeft om een aantal branche-specifieke afspraken te maken in een eigen module.

Vanaf 1 september gelden voor tuincentra de bepalingen in de cao Fashion, Sport & Lifestyle, met uitzondering van een aantal hierna genoemde onderwerpen, die in de module tuincentra in de cao Fashion, Sport en Lifestyle opgenomen worden.

Looptijd

Van 1 september 2016 tot en met 30 juni 2018.

Functiewaardering en loontabel

Vóór 1 december 2016 hebben werkgevers de functies van hun medewerkers ingedeeld in FUWAM, het functiewaarderingssysteem in cao Fashion, Sport & Lifestyle. Functies op de afdelingen horeca, dier en servicebalie, die nu nog niet in FUWAM kunnen worden ingedeeld, zullen vóór 1 oktober 2016 worden beschreven. Op 31 december 2016 worden de medewerkers met hun loon van dat moment ingedeeld in de loontabel Tuincentra Nieuw. De loonschaal is gelijk aan het functieniveau dat door indeling is bepaald. De indeling in de loontabel Tuincentra Nieuw heeft echter pas gevolgen voor het loon van de medewerker, wanneer de medewerker een ervaringsjaar bereikt.

Op het moment dat de medewerker in 2017 een ervaringsjaar bereikt, gebeurt het volgende:

1. Indien de medewerker dan 23 jaar wordt¹ of ouder is dan 23, gaat hij/zij fictief naar de volgende trede in de loontabel Tuincentra en vervolgens naar de naast-hogere trede in de loontabel Tuincentra Nieuw.²
2. Indien de medewerker dan nog geen 23 wordt³, gaat hij/zij over naar de trede in de loontabel Tuincentra Nieuw behorend bij zijn/haar leeftijd.

Als blijkt dat het perspectief in loonontwikkeling na indeling in de loontabel Tuincentra Nieuw voor de medewerker slechter is dan wanneer de loontabel Tuincentra van toepassing zou blijven, dan heeft hij/zij nog gedurende vijf jaar recht op een garantie van het oude perspectief, als volgt:

Gedurende de vijf jaar nadat de indeling in de loontabel van de module Tuincentra Nieuw als boven is verricht, wordt jaarlijks het tabelloon van de medewerker (zoals boven beschreven) vergeleken met het loon dat hij/zij zou hebben gehad als de loontabel Tuincentra van toepassing was gebleven, met dien verstande dat daarop per 1 januari 2017 een loonsverhoging van 0,4% en alle loonstijgingen van de cao

¹ of 22 indien deze verjaardag ligt na de ingangsdatum van de Wet Asscher over het MJL, waarbij reeds met 22 recht op het WML ontstaat, of 21 indien reeds met 21 recht op het WML is ontstaan.

² Indien er geen volgende trede of geen naasthogere trede is (d.w.z. de medewerker is of wordt bovenschallig) houdt hij/zij het loon respectievelijk dat van de volgende trede.

³ Zelfde opmerking is hier van toepassing.

Fashion, Sport & Lifestyle vanaf 1 juli 2017 van toepassing zijn. Indien dit loon (dat hij/zij in de geïndexeerde loontabel Tuincentra zou hebben gehad) hoger is, dan wordt dat hogere loon zijn/haar nieuwe loon. Na afloop van de compensatieperiode van 5 jaar gaat de medewerker er niet in loon op achteruit.

Voor de jeugdlonen t/m 22 jaar in de loontabel Tuincentra Nieuw geldt dat deze 5% hoger zullen zijn dan de corresponderende jeugdlonen in de loontabel Mode in cao Fashion, Sport & Lifestyle.

Op het moment dat de overheid in de toekomst wetgeving of regelgeving aanpast inzake het gelijktrekken van jeugdlonen voor 22-jarigen en jonger naar het Wettelijk Minimumloon voor 23-jarigen vervalt de 5% opslag voor deze leeftijdsgroep.

Loonontwikkeling

Tot 1 juli 2017 is de loonontwikkeling van de medewerkers in de tuincentra separaat van cao Fashion, Sport & Lifestyle.

Per 1 september 2016 worden de lonen van alle medewerkers in de tuincentra met 1% verhoogd. De schaallonen Tuincentra worden per deze datum met hetzelfde percentage verhoogd.

Daarnaast ontvangen medewerkers die op 31 december 2016 in dienst zijn een eenmalige uitkering in de maand december van 0,5% over het totale loon van 2016. Het totale loon is het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend.

Op 1 januari 2017 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, verhoogd met 0,4%. Medewerkers die op 1 januari 2017 hun ervaringsjaar bereiken, krijgen eerst de van toepassing zijnde tredeverhoging en daarna, mits zij ervoor in aanmerking komen, de loonsverhoging van 0,4%.

Vanaf 1 juli 2017 zal de loonontwikkeling van de tuincentra gekoppeld zijn aan de loonontwikkeling van Fashion, Sport & Lifestyle. Indien de economische situatie tussen de beide branches aantoonbaar aanzienlijk verschilt, kunnen partijen besluiten afwijkende loonafspraken te maken.

Zondagstoeslag

De zondagstoeslag zal per 1 september 2016 50% bedragen. Medewerkers die eerder op zondag werkten, bereid blijven dit te doen en daarvoor in de referentieperiode een toeslag van 100% ontvingen, zullen voor verlaging van de toeslag individueel worden gecompenseerd volgens de systematiek in de cao Fashion, Sport & Lifestyle met looptijd tot 1 juli 2016. De referentieperiode is 1 april 2015 tot 1 april 2016. Op basis van de verkregen toeslag op de gewerkte zondagen in die periode zal de medewerker individueel gecompenseerd worden door de werkgever, in tijd of in geld.

In geval van langdurige ziekte of zwangerschap geldt de referentieperiode 1 april 2014 tot 1 april 2016.

Wat blijft gelijk aan de oude cao en komt in de module tuincentra ?

Afwijking normale arbeidsduur

Gedurende vier maanden per jaar kan het standaard aantal te werken uren per week worden uitgebreid naar 45 uur per week. Deze periode wordt door de werkgever per medewerker individueel vastgesteld, eventueel opgedeeld in maximaal vier perioden van minimaal 1 maand.

Deze periode(n) wordt/worden ten minste drie maanden tevoren vastgesteld en kenbaar gemaakt aan de medewerker. Gedurende deze perioden kunnen er geen vakantiedagen of roostervrije dagen worden opgenomen.

Overwerk

Voor fulltime medewerkers in de functiegroepen 0 tot en met IV is sprake van overwerk:

- Bij meer dan 9 uur werken per dag
- Bij meer dan 40 uur werken per week. Met uitzondering van de 4 maanden per jaar waarbij tot 45 uur per week gewerkt mag worden, mits deze meeruren voor 1 maart van het volgende kalenderjaar zijn gecompenseerd
- Bij meer dan 45 uur werken per week gedurende de eerder genoemde 4 maanden per jaar
- Een eventuele vakantie van de medewerker ligt niet in de voor de betreffende medewerker aangewezen periode(n) waarin maximaal 45 uur per week gewerkt mag worden. Tenzij de medewerker in deze periode vakantie wil en de werkgever dat goed vindt.

Overwerk wordt extra verrekend in tijd of geld. Voor elk gewerkt overwerk uur ontvangt de werknemer een toeslag op het normale uurloon. De hoogte van de toeslag bedraagt:

- 33,33% voor overwerk op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 24.00 uur en op zaterdag van 7.00 tot 18.00 uur, indien men meer dan 9 uur per dag werkt en meer dan 40 uur per week
- 100 % voor overwerk tussen 24:00 en 7:00 uur voor medewerkers die structureel 's nachts werken.

Overwerktoeslagen gelden niet voor leidinggevenden en voor medewerkers die in de cao tuincentra zijn ingedeeld in functiegroep V of VI. Na indeling in FUWAM blijft van toepassing dat overwerk niet geldt voor leidinggevenden. Na indeling in FUWAM blijkt in welke definitieve functiegroepen medewerkers in de huidige functiegroepen V of VI vanuit het functiegebouw tuincentra worden ingedeeld. Op dat moment volgt daaruit vanaf welke functieschaal overwerktoeslagen niet gelden. In ieder geval geldt dat medewerkers die nu een overwerktoeslag ontvangen deze behouden bij een gelijkblijvende functie.

Vakantiedagen

Een fulltimer krijgt elk jaar 25 vakantiedagen

Feestdagen

Feestdagen zijn Koningsdag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.

ATV

Een fulltimer heeft recht op 13 roostervrije dagen indien zijn normale arbeidsduur 40 uur per week bedraagt. In onderling overleg bepalen werkgever en werknemer hoe deze uren worden opgenomen (in de vorm van 13 hele dagen, 26 halve dagen of 104 uren)

Scholing

De werkgever betaalt, al dan niet gedeeltelijk, mee aan de studiekosten of de kosten om het diploma of opleidingsbewijs te halen. Dat geldt alleen als:

- de werkgever vindt dat de scholing van belang is voor het functioneren van de werknemer
- de scholing te combineren is met het werk
- de vergoeding van de studie past binnen de jaarlijkse ondernemingsbegroting voor studiekostenvergoeding
- de werknemer de vergoeding schriftelijk heeft aangevraagd voordat de studie begint.

De werkgever vergoedt de volgende studiekosten op basis van een schriftelijke overeenkomst voor:

- 100% als de werknemer de studie op verzoek van de werkgever doet
- 75% als de werknemer voorstelt om de studie te doen, maar de werkgever het ook van belang vindt
- 50% of minder in de overige gevallen, ter beoordeling van de werkgever.

Bedrijfshulpverlening

Werknemers die op verzoek van de werkgever naast hun werkzaamheden tevens bedrijfshulpverlener (BHV-er) zijn, krijgen hiervoor een vergoeding van maximaal €75,- bruto/jaar bij het behalen of het verlengen van het certificaat.

Loon bij plaatsvervangning

Als de werkgever de werknemer verzoekt om een college in een hogere functie tijdelijk te vervangen, heeft de werknemer (de vervanger) tijdens de duur van de plaatsvervangning recht op een extra periodiek binnen de huidige salarisschaal

Indien de vervanger het maximum van de periodieken al heeft bereikt of als zijn salaris hoger is dan zijn functie-indeling voorschrijft, ontvangt hij voor de duur van de vervangning een bedrag dat gelijk is aan tweemaal het verschil tussen het functiejaar 23/0 en 23/1 binnen zijn huidige salarisschaal.

Een werknemer krijgt geen extra plaatsvervangingsloon bij:

- Vervangning van een collega tijdens vakantie
- Vervangning die korter duurt dan 1 maand.

Wat ook goed is om te weten, zijn een aantal zaken die vanuit de cao Fashion, Sport & Lifestyle ook gaan gelden voor werkgevers en werknemers in de tuinbranche.

Loon

De lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, worden per 1 juli 2017 en per 1 januari 2018 verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die data wordt verhoogd. De schaalniveaus worden per deze data met dezelfde percentages verhoogd.

Als het percentage voor verhoging van het Wettelijk Minimumloon dat door de overheid wordt vastgesteld per een van de genoemde data lager is dan 0,4%, bedraagt de verhoging 0,4%.

Om differentiatie terug te brengen in het loongebouw vervalt loonschaal A en wordt loonschaal B de nieuwe schaal voor functies in A en B.

Flexibiliteit

Medewerkers krijgen meer invloed op hun werkroosters. Daardoor kunnen parttime banen beter gecombineerd worden met de privé-situatie van de werknemer. Medewerkers die maximaal 20 uur werken, kunnen twee doordeweekse dagen als “niet inroosterbaar” aangeven. Bij een contract voor meer uren per week kan één doordeweekse dag worden aangewezen.

Toeslagen

De 100% zaterdagavondtoeslag van 18.00 tot 22.00 uur vervalt. De 100% zaterdagavondtoeslag van 22.00 tot 24.00 uur wordt 50%. Als medewerkers in het jaar 1 juli 2015 t/m 30 juni 2016 meer dan 20 keer op zaterdagavond hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en toeslag hebben ontvangen, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een loonsverhoging of in vrije tijd.

De toeslag van 50% op doordeweekse avonden geldt voor werken van 22.00 tot 24.00 uur i.p.v. vanaf 21.00 uur.

Loondoorbetaling bij ziekte

De medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op loondoorbetaling van 100% van het brutoloon. In de daarop volgende periode van 26 weken (week 27 t/m 52) wordt 90% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 53 t/m 78) wordt 80% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 79 t/m 104) geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% van het brutoloon.

Wachtdagen bij ziekte

Het aantal wachtdagen is vier per kalenderjaar.

Maaltijdvergoeding

De maaltijdvergoeding wordt per 1 juli 2016 geïndexeerd op basis van het inflatiecijfer over 2015.

Transitievergoeding

In het kader van sluiting van een filiaal zal de werkgever de medewerkers van het filiaal zo vroeg als mogelijk, en ten minste 1 maand voor de sluiting, informeren over de sluiting van het filiaal. Indien in deze situatie op initiatief van de werkgever de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt, eindigt de arbeidsovereenkomst minimaal na inachtneming van de opzegtermijn. Daarbij zal de wettelijke transitievergoeding aan de medewerker worden toegekend.

Vakbondsverlof

Vakbondsleden en bestuursleden van Professionals in de Retail hebben recht op maximaal 4 dagen per jaar vakbondsverlof voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen, kadercursussen en/of scholing. Daarboven wordt voor het deelnemen aan cao-overleg verlof toegekend.

De werkgever kan voor beide soorten verlof loonkostensubsidie aanvragen bij het Sociaal Fonds Fashion, Sport & Lifestyle.

Ketenregeling uitzendkrachten

Indien een werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Loopbaanscan

De medewerker zal eens per twee jaar in de gelegenheid worden gesteld een kosteloze loopbaanscan te maken. Deze zal worden geïntegreerd in werkindewinkel.nl.

Financiële planning

Medewerkers krijgen het recht om één keer per 5 jaar inzichtelijk te laten maken hoe zij er financieel voor staan, zodat ze de combinatie werk en privé beter kunnen invullen.

Sociaal Fondspremie

De sociaal fondspremie is voor 2017 vastgesteld op 0,15%. Deze premie wordt bij werkgevers geheven.

Ontwikkeling

Om duurzame inzetbaarheid na te streven heeft de werkgever/leidinggevende één keer per jaar een gesprek met de medewerker over diens functioneren, ontwikkeling en de behoefte aan bij- of omscholing.

In dit gesprek worden concrete afspraken gemaakt, die schriftelijk vastgelegd worden, tussen werkgever /leidinggevende en medewerker hoe deze zich verder bekwaamt in het vak en/of voor de arbeidsmarkt. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het stuk Criteria voor de beoordeling van beoordelings-systemen uit bijlage 1.d van de cao.

Protocollaire bepalingen

Werktijden

Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van de cao onderzoek doen naar wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers op het gebied van werktijden, flexibiliteit en zeggenschap van medewerkers over hun werktijden. Bij dit onderzoek wordt een extern onderzoeksbureau betrokken, dat door cao-partijen gezamenlijk zal worden geselecteerd.

Naast dit onderzoek zal bij ten minste twee grote bedrijven (één uit de Fashion en één uit de Sport) een pilot zelfroosteren worden opgezet, die door cao-partijen zal worden gevolgd en begeleid. De uitkomsten van deze pilot zullen tijdens het overleg in het kader van de eerstvolgende cao worden geëvalueerd.

Modernisering cao

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe deze gemoderniseerd kan worden, opdat werkgevers en medewerkers er meer binding mee krijgen. Onderzocht zal o.a. worden hoe meer keuzemogelijkheden voor medewerkers gecreëerd kunnen worden. Ook de mogelijkheid om een individueel scholingsbudget te vormen, zal worden onderzocht.

Verder zal gedurende de looptijd van de cao door een paritaire commissie onderzoek worden gedaan naar het volledige systeem van toeslagen. Het onderzoek heeft tenminste ten doel om de regelingen rondom feestdagen, te weten de toeslagen en de feestdagenregeling zelf, te moderniseren. Hierbij worden de werkbeleving van de medewerker, de mogelijkheid van zelfroosteren en de gewijzigde winkelopenstelling meegenomen.

Sociale partners selecteren een extern bureau voor de begeleiding.

E-commerce functies

Cao-partijen zorgen ervoor dat veel voorkomende functies in e-commerce worden beschreven, zodat de veel voorkomende functies hiervan in FUWAM kunnen worden ingedeeld en de cao beter toepasbaar wordt voor werkgevers en medewerkers in e-commerce. Cao-partijen doen daarnaast onderzoek naar een passend arbeidsvoorwaardenkader voor de functies in e-commercebedrijven, rekening houdend met het specifieke werktijdenpatroon in dit soort bedrijven.

Pensioen

Cao-partijen doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek naar een houdbaar en toekomstbestendig pensioensysteem, waarbij individueel pensioen nadrukkelijk meegenomen wordt. In het onderzoek worden ontwikkelingen en onderzoeken, zowel centraal als sectoraal, meegenomen.

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen zijn van mening dat organisaties en medewerkers samen een verantwoordelijkheid hebben voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid. In de cao die afloopt op 30 juni 2016 is afgesproken dat cao-partijen daarom tijdens de looptijd van de cao specifiek beleid dat gericht is op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit ontwikkelen. Het daarbij behorende digitale platform is inmiddels ontwikkeld en zal verder worden uitgebouwd.

Tijdens de looptijd van de cao gaan partijen door met het ontwikkelen van instrumenten om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Scholing en de mogelijkheid om bij reorganisaties gebruik te maken van van-werk-naar-werk-trajecten maken hier onderdeel van uit. Partijen onder-

zoeken tijdens de looptijd van de cao of de transitievergoeding met de dan ontwikkelde instrumenten verrekend kan worden.

Permanente educatie

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de kansen en bedreigingen voor en haalbaarheid van invoering van een systeem dat permanente educatie van medewerkers realiseert en deze borgt via branche-erkende certificering.

Veiligheid

Cao-partijen werken het idee uit om medewerkers te stimuleren training te volgen op het gebied van veiligheid in de winkel. Deze trainingen zullen onder de aandacht van werkgevers worden gebracht, met het oogmerk dat zij hun medewerkers zo'n training laten volgen.

Voor managers en assistent managers zullen branchebreed veiligheidstrainingen (niet digitaal) worden georganiseerd, gericht op het omgaan met fysiek en verbaal geweld. Werkgevers zullen deze trainingen betalen; medewerkers investeren in tijd, omdat de trainingen buiten werktijd gegeven zullen worden.

Bij het opzetten van deze trainingen zullen lokale activiteiten en initiatieven van Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO) worden betrokken.

Mantelzorg

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao via een pilot mantelzorgscan in enkele bedrijven hoe mantelzorg en werk gecombineerd kunnen worden.