



FAQ eindbod Glastuinbouw

Bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw en bij de beleidsspecialisten Arbeid van Glastuinbouw Nederland en Plantum komen veel vragen binnen over de uitleg van de tekst in het akkoord dat de vakbonden en werkgeversorganisaties hebben afgesloten over een nieuwe cao Glastuinbouw. Werkgevers en ook uitzendbureaus willen de nieuwe regels per 1 januari 2022 invoeren en uitvoeren. De genoemde werkgevers- en werknemersorganisaties zetten er op in om zo spoedig mogelijk de teksten voor de leden van de werkgeversorganisaties beschikbaar te hebben en die te verspreiden. Enerzijds naar de leden voor een correcte en eenvoudige invoering en anderzijds om deze te gebruiken bij het aanmelden van de afspraken bij het Ministerie van Sociale Zaken om vervolgens deze algemeen verbindend (AVV) te laten verklaren. Hoe sneller er duidelijkheid bestaat over de teksten des te sneller de juiste toepassingen in de systemen kunnen worden ingevoerd. De betrokken cao-partijen komen daarom binnenkort bij elkaar om tot een duidelijke tekst voor de nieuwe cao te komen. Er wordt daarom opgeroepen om alle vragen zo spoedig mogelijk bij de Werkgeverslijn land en tuinbouw in te dienen zodat die mee genomen kunnen worden.

Eenmalige uitkering

1. Is de eenmalige uitkering van € 500,- een bruto of netto uitkering?

In cao onderhandelingen worden altijd bruto afspraken gemaakt. Het bedrag van € 500,- betreft dan ook een bruto uitkering.

2. Hoe bereken je de hoogte van de uitkering voor werknemers met een wisselend patroon?

Het aantal uren dat de werknemer heeft gewerkt in de periode 1 januari 2021 tot 1 januari 2022 is hierbij bepalend. Bereken hoe dit aantal uren zich verhoudt tot een voltijd kracht (1983,6 uur per jaar). De vergoeding kan dan naar rato worden berekend. De opgebouwde/ uitbetaalde verlofuren van 2021 dienen meegenomen te worden in de grondslag van de eenmalige uitkering.

3. Wordt de eenmalige uitkering naar rato verhoogd bij een overeengekomen werkweek van 40 of 42 uur?

De € 500,- geldt voor een fulltime dienstverband. Dit kan een dienstverband zijn van 38 tot en met 42 uur.

4. Een werknemer heeft een tijdelijk contract maar was zowel op 1 januari 2021 als 1 januari 2022 in dienst. Tussendoor is hij/zij uit dienst geweest. Heeft deze werknemer recht op de eenmalige uitkering?

Nee, er is alleen recht op uitkering als de werknemer de gehele periode aaneengesloten in dienst is geweest.

5. Een werknemer was zowel op 1 januari 2021 als op 1 januari 2022 maar is daarna uit dienst getreden. Moet ik de eenmalige uitkering nabetalen?

De werknemer voldoet aan de voorwaarden dus hij heeft recht op deze eenmalige uitkering.

6. Moet de eenmalige uitkering ook aan uitzendkrachten en payrollwerknemers worden uitgekeerd?



Primair is het formele antwoord op deze vraag dat de regels die hier een antwoord op geven te vinden zijn in de cao die in de uitzendsector geldt. Navraag bij ABU en NBBU leert ons dat de eenmalige uitkering die op 1 januari 2022 moet worden betaald, op dat moment niet tot de inlenersbeloning wordt gerekend. Daarnaast is het zo dat de periode waarover de eenmalige uitkering berekend moet worden heel 2021 betreft (peildatum 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021). Gedurende deze hele periode maakte het uitbetalen van een eenmalige uitkering nog geen onderdeel uit van de inlenersbeloning. Natuurlijk kun je altijd met jouw uitzendbureau afspraken maken om de € 500,- wel aan de uitzendkrachten die bij jou werkzaam zijn uit te betalen.

7. Is de eenmalige uitkering van toepassing voor AOW-gerechtigde werknemers, scholieren/studenten/vakantiekraachten en werknemers met een arbeidsbeperking?

Ja, de eenmalige uitkering is voor alle werknemers in dienst op 1 januari 2021 en nog steeds in dienst op 1 januari 2022. Dit geldt dus ook voor deze genoemde groepen werknemers.

8. Hoe wordt omgegaan met werknemers die in 2021 een gedeelte van het jaar bij een ander tuinbouwbedrijf hebben gewerkt in de glastuinbouw cao en gedurende het jaar bij een andere werkgever in dienst zijn gekomen?

Formeel voldoet de werknemer niet aan de voorwaarden, dus de werkgever kan niet verplicht worden de eenmalige uitkering uit te betalen. Uiteraard kan hij wel besluiten om op eigen initiatief de uitkering te verstrekken.

9. Op 1 januari 2021 is de werknemer nog werkzaam via het uitzendbureau. In 2021 gaat hij aansluitend over van een dienstverband als uitzendkracht naar een dienstverband rechtstreeks bij de werkgever. Op 1 januari 2022 is de werknemer nog steeds in dienst. Heeft hij recht op de eenmalige uitkering?

In dit geval is sprake van opvolgend werkgeverschap. Wettelijk gezien gaan een aantal rechten van de werknemer mee over naar de nieuwe werkgever. Het recht op uitbetaling van een eenmalige uitkering valt hier niet onder. Formeel voldoet deze werknemer dus niet aan de voorwaarden, dus de werkgever kan niet verplicht worden de eenmalige uitkering uit te betalen. Uiteraard kan hij wel besluiten om op eigen initiatief de uitkering te verstrekken.

10. Hoe wordt de arbeidsomvang bepaald voor iemand die op 1 januari 2022 fulltime werkt, maar door 2021 heen (gedeeltelijk) een oproepkracht was?

De afspraak is dat de arbeidsovereenkomst, die geldt op 1 januari 2022, de basis is voor het toekennen van de eenmalige uitkering. Indien de werknemer dus op 1 januari 2022 een fulltime dienstverband heeft wordt er een eenmalige uitkering toegekend van 500 euro.

11. Geldt de eenmalige uitkering ook voor langdurig zieke medewerkers?

Bepalend is de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2022. Een arbeidsongeschikte werknemer met een dienstverband heeft dus ook recht op de eenmalige uitkering indien hij/zij voldoet aan de gestelde voorwaarden.

12. Wanneer moet de eenmalige uitkering uitbetaald worden?

Uitbetaling vindt in principe plaats bij de eerste loonbetaling nadat het cao-akkoord tot stand is gekomen.



13. Hebben werknemers die boven het maximale SV-premieloon verdienen ook recht op de eenmalige uitkering?

Nee, zij zijn uitgezonderd op basis van artikel 2 lid 1 van de cao Glastuinbouw.

14. Geldt bij parttimers het parttimepercentage per 1-1-2022 of andere peildatum voor het bepalen van de hoogte van de eenmalige uitkering?

Als peildatum dient 1 januari 2022 te worden aangehouden. Wanneer het parttime percentage op 1 januari 2022 erg afwijkt is het te overwegen de uitbetaling te doen om het aantal gewerkte uren in 2021.

Loonsverhoging per 1 januari 2022

1. Is de loonsverhoging ook van toepassing voor werknemers die boven cao-loon beloond worden of werknemers die boven het SV-loon verdienen?

De loonsverhoging is overeengekomen over het feitelijk loon. Dus ook de werknemer die boven cao verdient heeft hij recht op de loonsverhoging. Werknemers die boven het maximale SV-premieloon verdienen zijn uitgezonderd van de loonsverhoging (zie artikel 2 lid 1).

2. Wat als ik eerder al op vrijwillige basis een voorschot of verhoging aan mijn werknemer heb gegeven?

Dit hangt af van de vraag hoe je werknemers zijn geïnformeerd. Zijn de werknemers schriftelijk geïnformeerd dat de verhoging een voorschot betreft en dat je deze verreken met een nieuwe cao-loonsverhoging. Dan kun je dit zo verwerken. Heb je je werknemers niet geïnformeerd dat het toekennen van een vrijwillige loonsverhoging een voorschot is, dan komt deze verhoging per 1 januari 2022 daar bovenop.

3. Wanneer gaat de 3% verhoging in voor werknemers met een 4-wekelijkse salarisbetaling? Op 1 januari of op 3 januari? Week 1 2022 start namelijk op maandag 3 januari.

Er is afgesproken dat de loonsverhoging ingaat per 1 januari. De verhoging mag dus nooit later ingaan dan 1 januari 2022, ook niet bij een 4 wekelijkse betaling.

4. Loongebouw B - schaal B2 was per 1 juli 2019 € 10,19 euro per uur, maar werkgevers moesten € 10,34 euro per uur geven om aan het WML te voldoen. Krijgen de werknemers in deze schaal 3% over hun feitelijk loon (€ 10,34) of over het oorspronkelijke bedrag in hun trede (€ 10,19)?

De verhoging voor deze werknemers is door cao-partijen berekend over het oorspronkelijke bedrag in hun trede, dus over € 10,19. Het uurloon per 1 januari 2022 komt daarmee uit op € 10,50.

5. Hoe werkt de overschaling van loongebouw A naar loongebouw B?

In het eindbod is vastgelegd dat de overschaling per 1 juli 2022 dient te gebeuren. De exacte voorwaarden hiervoor komen in de nieuwe cao-tekst te staan.



Overige onderwerpen

1. Wat zijn de nieuwe bedragen van de bereikbaarheidsvergoeding per 1 januari 2022?

De vergoeding conform artikel 37 lid 2a bedraagt per 1 januari 2022 € 12,30 en de vergoeding conform artikel 37 lid 2b bedraagt per 1 januari 2022 € 24,59.

2. Per welke datum wijzigt de methodiek van de reiskostenvergoeding (van vast bedrag conform de tabel naar 19 cent per km)?

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de ingangsdatum 1 januari 2022 is.

3. Artikel 36 lid 5 vervalt per 1 januari 2022: hoe ga je om met oude rechten?

Dat is afhankelijk van de afspraken die met de werknemer zijn gemaakt. Heb je individuele afspraken vastgelegd (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst) dan kun je de reiskostenvergoeding niet zomaar stopzetten. Wordt er verwezen naar de cao dan kun je op grond van de wijziging in de cao de reiskostenvergoeding per 1 januari 2022 aanpassen naar de nieuwe situatie.