



Bunnik, 15 december 2014

Op 5 december jl. heeft de werkgeversonderhandelingsdelegatie van de werkgeversvereniging Agrarische Bedrijfsverzorgingsdiensten (WAB) een finaal, integraal en samenhangend eindbod aan de onderhandelingsdelegatie van FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen uitgebracht.

Dit eindbod bestaat uit de volgende punten:

Looptijd

De al verlopen cao wordt met 3 jaar verlengd en loopt van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2016.

Loonontwikkeling

Een loonsverhoging zal niet met terugwerkende kracht doorgevoerd worden. De eerste loonsverhoging vindt plaats op de datum waarop een nieuwe cao daadwerkelijk wordt afgesloten.

De totale structurele loonsverhoging gedurende de looptijd van deze cao bedraagt 4,5%. De lonen worden op de hierna genoemde momenten structureel verhoogd:

- per 1^{ste} van de maand waarop de cao wordt afgesloten, per 2015 → 1,5%
- vervolgens per 1 oktober 2015 → 1,5%
- en per 1 april 2016 → 1,5%

Werkingsfeer

Voor huidige medewerkers:

- die (op termijn) gedetacheerd zijn (worden) in de agrarische sector **kan** de betreffende inleen cao worden toegepast. Het al dan niet toepassen gaat in overleg met de medewerker.

Belangrijk uitgangspunt bij een detachering is dat er sprake moet zijn van een structureel lange - meer dan 1 jaar - periode van inzet bij 1 of 2 klanten en indien de verwachting bestaat dat deze situatie wordt voortgezet, dan wordt in overleg met de medewerker de inleen cao toegepast. Er wordt consistent beleid toegepast.

Indien in de huidige situatie sprake is van een hogere beloning ten opzichte van de beloning in de inleen cao, dan wordt dit verschil in beloning eenmalig omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Daarmee wordt het huidige salarisoniveau zeker gesteld. Deze PT wordt afgebouwd met de overeen te komen (jaarlijkse) structurele cao verhogingen.

De pensioenopbouw bij het Bedrijfstakpensioenfonds Landbouw wordt in de hiervoor genoemde situaties voortgezet.

- die gedetacheerd zijn maar werkzaam zijn in andere sectoren, dus niet in de agrarische sector, en waarvoor de cao Bedrijfsverzorgingsdiensten van toepassing blijft de huidige cao Bedrijfsverzorgingsdiensten van toepassing.

Voor een toekomstige AB medewerker, waarmee vanaf 1 januari 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten kan, afhankelijk van de aard van de werkzaamheden waarvoor deze medewerker wordt aangenomen, de betreffende (inleen) cao van toepassing zijn.

Indien met een nieuwe medewerker een arbeidsovereenkomst van bedrijfsverzorger wordt overeengekomen dan is de cao Bedrijfsverzorgingsdiensten van toepassing.

Arbeidsduur

De onderstaande uitgangspunten bepalen in belangrijke mate de bijzondere en unieke positie van de bedrijfsverzorger:

- het ambulante karakter,
- de vereiste hoge mate van flexibiliteit,
- de inzet bij ziekte vervanging,
- ondernemer vervangend.

Voor de directe medewerkers gelden de volgende arbeidsvoorwaardelijke punten:

1. Contractuele arbeidsduur: De omvang van het arbeidscontract komt tot stand in overleg tussen de medewerker en de werkgever. De normale fulltime arbeidsduur wijzigt ten opzichte van de huidige cao niet en bedraagt 1957,5 uur op jaarbasis of 37,5 uur per week.

De medewerker met een zogenaamd weekenduren contract behoudt het recht op deze uren. De overige in dit eindbod geformuleerde punten waaronder die over de werkweek en de toeslagen, zijn ook op deze medewerker van toepassing.

Het kader hiervoor is dat in verschillende stappen binnen een periode van 5 jaar doch uiterlijk op 1 januari 2020 de onderstaande, geleidelijke en stapsgewijze, afbouw van de **weekendtoeslagen** heeft plaatsgevonden:

Weekendtoeslag	Zaterdag	Zondag
Tot en met 31 december 2014	50%	100%
Per 1 januari 2015	40%	95%
Per 1 januari 2016	30%	90%
Per 1 januari 2017	20%	85%
Per 1 januari 2018	10%	80%
Vanaf 1 januari 2019	0%	75%

De cao tekst wordt, gelet op bovenstaande, aangepast.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao afspraak te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

2. **Werkweek:** Betreft de dagen in de week waarop arbeid kan worden verricht. Maandag t/m zaterdag zijn daarbij normale werkdagen, waarvoor een normale 100% vergoeding geldt. De werkweek bestaat in principe uit 5 werkdagen. Deze werkdagen hoeven niet aaneengesloten te zijn.

Gelet op de relatie werk en privé kunnen werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over de invulling van de vijfdaagse werkweek in de periode van maandag t/m zaterdag of de afgesproken contractuele arbeidsduur uren te spreiden over de werkdagen maandag t/m zaterdag.

Door het ambulante karakter en de aard van de werkzaamheden kan het noodzakelijk zijn dat ook op de 6^{de} werkdag en/of op de zondag arbeid wordt verricht.

Voor de inzet en het verrichten van arbeid gedurende een overeengekomen werkweek en periode is onverkort de arbeidstijdenwet (ATW) leidend en van toepassing.

3. **Dagspiegel:** Dit zijn de tijden waarbinnen tegen een normale 100% betaling arbeid wordt verricht, deze arbeid wordt verricht in de bedrijfstijd die ligt tussen **05.00 uur en 20.00 uur**.
4. **Dagvenster:** Dit is het aantal uren per dag waarop arbeid kan worden verricht. Het dagvenster wordt, rekening houdend met de ATW, vastgesteld op **10 uur per dag**.
5. **Toeslagen:** Deze zijn gebaseerd op een % van het basisuurloon.
 - Op normale werkdagen (maandag tot en met zaterdag) geldt een normale 100% vergoeding

- Zaterdagen:
 - Per 1 januari 2015 wordt de huidige zaterdagtoeslag van 50% gehalveerd en teruggebracht naar 25% van het basisuurloon.
 - Per 1 januari 2016 vervalt deze toeslag voor het werken op een zaterdag en wordt er geen toeslag meer uitbetaald.
- Zondagen:
 - Gelet op het bijzondere karakter van de zondag geldt voor het verrichten van arbeid op zondag tot en met 31 december 2015 de huidige toeslag van 100%.
 - Vanaf 1 januari 2016 is een toeslag van 75% van toepassing.
- Op feest- en gedenkdagen wordt de toeslag van 50% gehandhaafd.
- Voor het verrichten van overwerk op werkweekdagen geldt een toeslag van 35%.

Op basis van vorenstaande **geldt de onderstaande onregelmatigheidstoeslag matrix:**

Tijd	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
00:00	50%						100% t/m 31-12-'15 en vanaf 1-1-'16 = 75%
05:00	Dagvenster 0%					vanaf 1-1-'15 = 25% en vanaf 1-1-'16 = 0%	
20:00	35%						
22:00	50%						

6. **Verrekening:** Voor de opgebouwde plusuren en de ontstane minuren geldt de volgende verrekening van deze plus- en minuren. Het gaat hierbij om alle uren ten opzichte van de contractuele arbeidsduur.

- Er geldt een referentieperiode van 12 maanden waarin de plus- of minuren ontstaan. Er is sprake van een zogenaamde urenbanksystematiek. De uren, inclusief een eventuele toeslag worden, omgerekend naar 100% uren, in de urenbank opgenomen.
- Gedurende deze referentieperiode wordt per kwartaal de voortgang en het verloop tussen planning en het urenbeslag bij en met de medewerker getoetst. De dialoog met de medewerker wordt hierdoor vergroot.
- Per AB kan het moment van verrekening worden vastgesteld: 31 maart of 31 december.
- **De plusuren boven het gestelde maximum van 100 uur worden op het vastgestelde verrekenmoment uitbetaald.**

De minuren boven de norm van 100 uur worden kwijtgescholden. Immers voor de minuren tot de norm van 100 heeft de werknemer al het normale salaris ontvangen. Het verrekenen boven de norm is het risico van de werkgever.

Benadrukt wordt dat werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het uiteindelijke urenbeslag.



Voor de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst is deze verrekening van de uren naar rato.

Verlof oudere werknemer (zogenaamde seniorenverlofregeling)

Op basis van deze regeling kunnen werknemers vanaf 1 januari 2015 korter gaan werken.

De regeling bestaat uit de volgende punten:

- Handhaving van de 0,65% van de loonsom als financieringsbron, dit is tevens het **werkgeversplafond.**
- Er kan 5 jaar voorafgaande aan de wettelijke AOW of in individuele situaties verwijzend naar BPL regeling de pensioengerechtigde leeftijd (**= 67 jaar**) gebruik worden gemaakt van deze regeling.
- **Bij het opnemen van het opgebouwde seniorenverlof (maximaal 130 dagen) vervalt het recht op de leeftijd/seniorendagen en de uitbetaling van overuren.**
- Deze regeling wordt in het kader van **duurzame inzetbaarheid** ingezet.

- Voor werknemers die op of na 1 januari 2015 de leeftijd van 55 jaar bereiken geldt deze nieuwe aangepaste regeling.

Voor de medewerkers die al gebruik maken van deze regeling worden de oude afspraken gerespecteerd.

Overige punten

1. De beoordelingsafhankelijke beloning wordt definitief per 1 januari 2015 in te cao opgenomen en geldt voor **alle medewerkers**. De status van pilot komt daarmee te vervallen.
2. De afspraken rondom de huidige vakantiewetgeving worden in de cao-tekst opgenomen. Het gaat hierbij onder meer om opbouw tijdens ziekte, het opnemen van vakantiedagen tijdens de ziekte periode en de verjaringstermijn voor de wettelijke vakantiedagen.
3. Gedurende de cao wordt werk gemaakt van duurzame inzetbaarheid en gezondheid/vitaliteit van de medewerker. Hiervoor worden in de loop van deze cao periode concrete voorstellen opgesteld. In dit kader wordt ook de aangepaste seniorenverlofregeling betrokken.
4. Het artikel over de gelegenhedenarbeid komt te vervallen.
5. Bij het opstellen van de nieuwe cao teksten wordt een moderniseringsslag doorgevoerd, door enerzijds kritisch te kijken naar de huidige teksten en anderzijds het taalgebruik te vernieuwen. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om wijzigingen van de afspraken maar de taalkundige verwoording ervan. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de bepalingen voor de indirecte medewerkers.
6. Per 1 januari 2015 is de Wet Werk en Zekerheid van kracht. De cao tekst wordt conform deze wetgeving hierop aangepast.
7. WAB heeft de intentie om aanvullende afspraken te maken over de duur en de opbouw van de WW in lijn met de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.
8. De bepalingen zoals opgenomen in de Participatiewet worden in alle redelijkheid nagestreefd. De WAB biedt arbeidsgehandicapten waar mogelijk kansen op passende arbeid.
9. De volgende tekstuele aanpassingen worden in de cao tekst aangebracht:
 - a) In artikel 1.a. naast verenigingen ook apart 'coöperaties en vennootschappen voor bedrijfsverzorging' opnemen.
 - b) **De aanloopschalen checken en indien nodig aanpassen zodat het minimum op het niveau van Wettelijk Minimum Loon (WML) wordt vastgesteld.**

- c) Levensloopregeling artikel 20D in overeenstemming brengen met de fiscale afspraken hierover (fiscaliteit € 3.000 lager dan vrijval per 1 januari 2013).
- d) De tekst van het artikel over de werkkleding (artikel 18B) 'verstrekt' wijzigingen in 'stelt ter beschikking en wordt derhalve in bruikleen gegeven'.
- e) De tekst VII Arbeid en Zorg van de protocolafspraken (bijlag A) in de cao opnemen in Hoofdstuk V Bepalingen van sociale aard.

Graag vernemen wij uiterlijk 1 februari 2015 uw reactie op dit uitgebrachte eindbod.

