



CODEX VOOR DE TUINAANNEMER

TEWERKSTELLING IN DE TUINAANLEG ACTUALISERING

Vorig jaar werden op het Paritair Comité Tuinbouw (PC 145) heel wat maatregelen afgesproken om de tuinaanlegsector meer mogelijkheden te bieden inzake tewerkstelling. Er werd voorzien in een verruiming inzake arbeidsduur en referteperiode, mogelijkheden tot zaterdagwerk in specifieke omstandigheden en een verfijning van de mobiliteitsvergoeding voor ondernemingen die over een collectieve parkeerplaats beschikken.

Referteperiode

In de tuinaanlegsector is de 38-urenweek van toepassing. Deze arbeidsduur kan als een gemiddelde op jaarbasis worden bereikt. Er is voorzien dat er op ondernemingsvlak de referteperiode gedurende dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal worden bereikt, kan bepaald en vastgelegd worden. Elke werkgever uit de tuinaanlegsector kan zelf de referteperiode bepalen in zijn arbeidsreglement. Is er op het vlak van de individuele onderneming niets afgesproken, dan geldt als referteperiode het tijdvak dat start op 1 april en loopt tot en met 31 maart van het jaar nadien.

Flexibele arbeidsduurregeling

In de tuinaanlegsector kan men de flexibele arbeidsduurregeling toepassen. Gedurende het jaar (de referteperiode) kan men inzake de werkplanning gaan tot 11 uur/dag en tot 50 uur/week. Maar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week moet terug bereikt worden op het einde van de referteperiode door het geven van betaalde inhaalrust. Wanneer men gebruik maakt van uurroosters - die kunnen gaan tot 11 uur/dag of tot 50 uur/week - moet er geen overuren-toeslag betaald worden. De mogelijkheden op het vlak van flexibiliteit (principe met inbegrip van de geldende uurroosters) moeten wel worden opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming. Er is een interne grens van 91 uren voor wat het aantal op te stapelen meeruren betreft. Wanneer men deze

grens zou overschrijden, dient er eerst inhaalrust te worden gegeven vooraleer er opnieuw bijkomende uren kunnen gepresteerd worden.

Voorbeeld

Wanneer een werknemer gedurende 7 weken 50 uur per week zou werken, komt hij aan 7×12 ($50 - 38 = 12$) = 84 meeruren. Tijdens de achtste week zijn er maximaal 7 meeruren toegelaten want men bereikt het plafond van 91 meeruren! Wanneer de werknemer in de achtste week bijvoorbeeld 30 uur zou recupereren door het toekennen van betaalde inhaalrust, dan kan hij/zij terug opbouwen tot het plafond van 91 meeruren.

Vier mogelijkheden op vlak van arbeidsduur

Voor werkgevers in de tuinaanlegsector zijn er vier mogelijkheden voor wat de organisatie van het werk betreft:

- Een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week, zonder compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenweek.
- Een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur/week, met de toekenning van 12 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon ook uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenweek.
- Een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39 uur/week, met de toekenning van 6 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uur-

loon ook uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenwerkweek.

- Een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39 uur/week, met de toekenning van 6 betaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon dat uitbetaald wordt voor de gepresteerde uren uitgedrukt in het stelsel van de 39-urenwerkweek.

Twee loonbarema's

Er worden voor de werkgevers die resorteren onder het toepassingsgebied van de aanleg en onderhoud van parken en tuinen dan ook twee loonbarema's gepubliceerd: een barema van de 38-urenweek en een barema van 39-urenweek. Het verschil tussen deze twee barema's is 2,56%. Dit compenseert het hanteren van betaalde dan wel onbetaalde compensatiedagen. Op ondernemingsvlak moet er een keuze worden gemaakt welk systeem het bedrijf zal toepassen. Dit wordt verplicht vermeld in het arbeidsreglement alsook in de individuele arbeidsovereenkomst voor elke werknemer. Is er niets aangeduid, of is er geen keuze gemaakt, dan gaat men ervan uit dat de werknemers tewerkgesteld en betaald worden in het stelsel van de 38-urenwerkweek.

Zaterdagwerk

Voor collectieve parkings en bedrijvenzones waar gedurende de week heel wat voertuigen geparkeerd staan en het uitvoeren van de onderhoudswerkzaamheden op zaterdag te kunnen uitvoeren, werd een regeling uitgewerkt. Deze werkzaamheden kunnen onmogelijk in de week uitgevoerd worden omdat ze extra gevaren of extra risico's met zich meebrengen. Redenen omwille van een beperktere toegang van de weg of het bekomen van een akkoord van de pu-

blieke overheid kunnen ook ingeroepen worden. Er werd daarom een procedure uitgewerkt in de CAO van 25 juni 2014. Deze CAO voorziet dat de volgende voorwaarden cumulatief worden gerespecteerd vooraleer het zaterdagwerk mag aanvangen. Er is namelijk een akkoord op ondernemingsvlak hierover én er gebeurt een voorafgaande aanvraag aan het Paritair Comité 145. Deze regeling werd ingevoerd voor een periode van twee jaar waarna een evaluatie werd voorzien.

Mobiliteitsvergoeding: collectieve parkings

Indien dicht bij de zetel van de onderneming een collectieve parkeerplaats te beschikking wordt gesteld waar de werknemers op vrijwillige basis gebruik van kunnen maken, kan voor het traject van de parkeerplaats naar de werf en terug gebruik gemaakt worden van de mobiliteitsvergoeding. Deze tijd geldt dus niet als arbeidstijd. Er dient hiervoor een aanvraag te gebeuren aan de voorzitter van het Paritair Comité 145.

Er is een verfijning van deze regeling uitgewerkt in die zin dat de tijd die besteed wordt aan het laden en/of lossen 's morgens of 's avonds op de zetel van

de onderneming wordt beschouwd als arbeidstijd. Dit verhindert niet dat er nadien ('s morgens) of voordien ('s avonds) gebruik gemaakt wordt van de mobiliteitsvergoeding voor het traject van en naar de werf. Deze regeling kan alleen gebruikt worden voor zover de laad- en lostijd per dag minder dan 30 minuten bedraagt. Het aanvangstijdstip van het werk en de geregistreerde tijden moeten ten alle tijde kunnen voorgelegd worden. Er dient hiervoor een aanvraag te gebeuren aan de voorzitter van het Paritair Comité 145 én er is een akkoord van de werknemers op ondernemingsvlak.

Funcieclassificatie

De cao inzake de functieclassificatie werd aangepast in die zin dat het aantal jaren anciënniteit niet automatisch resulteert in een aanpassing van de functiebenaming. Het loon wordt wel aangepast overeenkomstig de huidige bepalingen van de CAO.

Model arbeidsreglement

In het arbeidsreglement moeten, zoals aangegeven in dit artikel, enkele belangrijke clausules opgenomen worden die een belangrijke impact kunnen hebben

op hoe de onderneming kan functioneren. In het model van arbeidsreglement van BB/AVBS hebben we zo veel als mogelijk de essentiële clausules en hoofdstukken die nodig zijn voor een tuinaanlegbedrijf opgenomen waaronder de referteperiode en de flexibele arbeidsregeling. Dit modelarbeitsreglement en de voorbeelduurroosters, uitsluitend beschikbaar voor de leden AVBS, kunnen opgevraagd worden bij consultant Jan Vancayzeele.

Lonen tuinaanleg vanaf 1 jan 2015

De indexering van de lonen in de groene sectoren (Paritair Comité 145) bedraagt 0,03% vanaf 1 januari 2015. In de praktijk blijven de lonen in 2015 voor de groene sectoren echter ongewijzigd omdat het resultaat van de indexatie niet leidt tot een aanpassing van de minimumlonen. Enkel de vergoeding voor huisvesting binnen het Paritair Subcomité 145.04 (tuinaanleg) stijgt met 0,01 euro. ●

Voor vragen of meer informatie contacteer AVBS-consulent Jan Vancayzeele (jan.vancayzeele@avbs.be of 0476/91.01.36)

INNOVATIEF DAKMOESTUINPROJECT IN GENT

In het centrum van Gent stampt Sabien Windels met 'Roof Food' een duurzaam stadslandbouwproject uit de grond. 'Roof Food' zal in de nabije toekomst op een Gentse nieuwbouw een dakmoestuin aanleggen. Vanaf 2016 zal ze er groenten en kruiden kweken, een cateringdienst voor bedrijven op poten zetten en workshops organiseren.

Aan de KU Leuven @ KAHO Sint-Lieven promoveerde Sabine enkele thesen rond het bouwen van serres op daken en zo botste ze meerdere malen op het concept "stadslandbouw". Begeesterd door dit nieuwe fenomeen rond duurzame stadsontwikkeling in samenhang met levenskwaliteit bezocht ze projecten in enkele grootsteden en besloot dakmoestuinen aan te leggen. Daarnaast wil ze ook workshops rond creatief tuinieren en koken organiseren. Die zullen plaatsvinden op het dak van het sociaal-economisch bedrijventercentrum De Punt in Gentbrugge. De nieuwbouw staat er momenteel nog niet, maar in december 2014 werd officieel de eerste steen gelegd. Het wordt een vier verdiepingen hoog gebouw met bovenop een dakmoestuin. Exploitiemogelijkheden ziet Sabien voldoende. Zo kunnen vanaf 2016 bedrijven en organisaties in 'De Punt' een vergaderruimte huren en de dag afsluiten met een diner en een activiteit op de tuin.

Dakmoestuin

De dakmoestuin van 'Roof Food' wordt ongeveer 500 m² groot. Men zal er vooral kruiden en bladgewassen kweken. Niet alle soorten groenten zullen er groeien. Voor de wortels van tomaatplanten bijvoorbeeld zal er te weinig plaats zijn. Het sub-



straat van de dakmoestuin wordt namelijk slechts 30 cm dik. Dit vereist een aangepaste teelttechniek. Om het maximum uit haar tuin te halen, wordt Sabien bijgestaan door een expert van Velt, de Vereniging voor Ecologisch Leven en Tuinieren. Samen ontwikkelen ze een teeltplan. Tegelijk wil Sabien het ecologische aspect van haar onderneming promoten bij het brede publiek. 'Roof Food' wordt een C.V. wat betekent dat iedereen coöperant kan worden. Ze mikt vooral op mensen uit de buurt. Voor het project 'Roof Food' van Sabien is er al heel wat belangstelling want het won ondermeer de publieksprijs van de Innovatiecampagne 2014.

< Jan Vancayzeele
Meer info: www.rooffood.be