

Belangrijkste veranderingen in nieuwe cao uitgelegd

CAO GROEN, GROND EN
INFRASTRUCTUUR

In Grondig 9 legde ik uit hoe de nieuwe cao Groen, Grond en Infrastructuur, de opvolger van de cao LEO, omgaat met het loon, de arbeidstijd, het dagvenster, onwerkbaar weer, de seniorenregeling en geboorteverlof. Er verandert echter nog meer. Ik zet het voor je op een rij.



OVERWERK

De cao kent een artikel dat bepaalt dat een werknemer kan worden verplicht om over te werken op zaterdagmiddag. In de nieuwe cao worden deze werkzaamheden niet meer benoemd. Dat betekent dat ook noodzakelijke werkzaamheden in de mest of infra kunnen leiden tot de plicht van de werknemer om over te werken. Het maximum aantal overuren wordt vervangen door het maximum van de Arbeidstijdenwet. Er is sprake van overwerk als meer wordt gewerkt dan de normale arbeidstijd van 38 of 40 uur per week. Dit geldt ook voor parttimers. Artikel 22, lid 6, vervalt per 1 januari 2021

OPROEPKRACHTEN

De wet geeft een aantal mogelijkheden om af te kijken als het gaat om oproepcontracten. In de cao worden twee groepen oproepkrachten onderscheiden. Groep één is de seizoensoproepkracht die wordt ingezet in een functie die in de cao is genoemd voor werkzaamheden die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van maximaal negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde medewerker kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar (zie voor de functies artikel 12, lid 2).

Groep twee zijn de overige oproepkrachten. Voor deze groep geldt de wet. Dit houdt in dat:

- de medewerker minimaal vier dagen tevoren moet worden opgeroepen. Dan is hij verplicht om te komen;
- als je de medewerker later oproept, de medewerker kan weigeren;
- als je de opdracht intrekt, de medewerker recht heeft op loon over de geplande uren;
- als je de opdracht wijzigt buiten de eerder geplande uren, de medewerker recht heeft op loon over de geplande uren;
- je in de dertiende maand schriftelijk een aanbod moet doen voor vaste uren gebaseerd op het aantal gewerkte uren in de laatste twaalf maanden.

Voor de seizoensoproepkracht zijn afwijkende afspraken gemaakt en in de cao vastgelegd. Afgesproken is dat:

- de oproeptermijn (vier dagen) niet van toepassing is voor de in artikel 12 lid 2 genoemde functies;
- de medewerker geen recht heeft op loonbetaling als de oproep wordt gewijzigd of ingetrokken;
- de werkgever de medewerker na twaalf maanden geen aanbod hoeft te doen voor vaste uren.

LET OP! Voor zowel een oproepkracht als een seizoensoproepkracht geldt dat oproepen, wijzigingen in de oproep en intrekken van de oproep altijd schriftelijk moeten worden gedaan. Dat kan dan wel weer via en e-mail, sms of WhatsApp.

MESTSTOFFENWERKZAAMHEDEN

Onder meststoffenwerkzaamheden verstaan we werkzaamheden met meststoffen ten behoeve van de agrarische sector, waarbij gebruik wordt gemaakt van machines en/of werktuigen. Onder meststoffen worden verstaan dierlijke meststoffen, inclusief champost, en/of producten die zijn bestemd om:

1. te worden toegevoegd aan grond of aan een groeimedium en die geheel of gedeeltelijk bestaan uit stoffen, organismen daaronder begrepen, of mengsels van stoffen die als zodanig kunnen dienen om grond of een groeimedium geschikt of beter geschikt te maken als voedings-

bodem voor planten;

2. te worden gebruikt als groeimedium;

3. te worden gebruikt als voedsel voor planten of delen van planten, voor zover deze producten niet al zijn inbegrepen onder 1 of 2.

Onder werkzaamheden wordt verstaan het afleveren van meststoffen aan handelaren in of gebruikers van meststoffen alsmede het met het oog daarop voorhanden of in voorraad hebben, aanbieden of vervoeren van meststoffen. Het produceren van meststoffen behoort niet tot de werkzaamheden.

FUNCTIEWAARDERING

Vanaf 1 januari 2021 geldt een nieuw handboek functiewaardering met bijgewerkte en nieuwe functies. Net zoals nu gaat het om een systeem met referentiefuncties. Wil je hier meer over weten, dan kun je terecht op de website www.groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl of scan de QR-code om direct naar de website te gaan. Vanaf de website kun je de functieomschrijvingen downloaden als Word-bestand of als pdf. Daarna kan de functieomschrijving worden aangepast aan de situatie in jouw bedrijf. Ook op de website www.caogroengrondinfrastructuur.nl vind je straks een link naar de referentiefuncties.



Vanuit de cao ben je als werkgever verplicht om de functies binnen je bedrijf volgens de richtlijnen van het handboek in te delen in een functiegroep. Let erop vanaf 1 januari 2021 daarvoor het goede handboek te gebruiken. Het is niet nodig de oude functies om te zetten! We adviseren je wel deze te toetsen aan de hand van het nieuwe materiaal. Mocht het indelen van de functies tot nog toe niet zorgvuldig zijn gedaan, dan is dit een mooi moment voor een inhaalslag.

Vanuit de cao ben je als werkgever verplicht om de functies binnen je bedrijf volgens de richtlijnen van het handboek in te delen in een functiegroep. Let erop vanaf 1 januari 2021 daarvoor het goede handboek te gebruiken. Het is niet nodig de oude functies om te zetten! We adviseren je wel deze te toetsen aan de hand van het nieuwe materiaal. Mocht het indelen van de functies tot nog toe niet zorgvuldig zijn gedaan, dan is dit een mooi moment voor een inhaalslag.

VOUCHERREGELING SCHOLING

In de cao 2017-2019 is afgesproken dat werknemers een beroep kunnen doen op een individueel scholingsbudget. Deze regeling wordt in de cao voor 2021 voortgezet.

LOONDOORBETALINGSPLICHT BIJ ZIEKTE

De cao-tekst inzake de loonbetalingsverplichting bij ziekte wordt aangepast aan de actuele stand van zaken (Arbowet). De aanbevelingen van een externe adviseur zullen worden overgenomen.



PROTOCOLAFSPRAKEN

Voor een aantal onderwerpen die op de cao-tafel zijn besproken, is meer onderzoek nodig, zoals voor vervroegd uittreden.

Al wel is afgesproken dat werknemers van 45 jaar en ouder hun bovenwettelijke vakantiedagen kunnen opsparen conform de fiscale voorwaarden. Er zal een onderzoek worden gedaan naar

werkgeluk. Een commissie van werkgevers en werknemers gaat een checklist maken om handvatten te geven hoe om te gaan met rouwverwerking van werkgever en werknemers. Ten slotte gaat een commissie aan de slag om een reglement te maken om de naleving van de cao te bevorderen.

Tekst: Jacqueline Tuinenga,
beleidsmedewerker sociale zaken
Foto's: Cumela Communicatie

