

## **Resultaat cao-overleg Cao Tuinzaadbedrijven**

### **Looptijd en beloning:**

De looptijd van de cao bedraagt 24 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

- Per 1 juli 2021 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 2,5% verhoogd
- Per 1 mei 2022 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 2,5% verhoogd

NB: bedrijven die vooruitlopend op de bovenstaande cao-verhoging met hun medewerkers een **collectieve** salarisverhoging hebben toegekend tussen 1 januari 2021 en 1 juli 2021 mogen deze verrekenen met bovenstaande stijgingspercentage indien en **op de wijze** zoals dat uitdrukkelijk met de werknemers is gecommuniceerd.

### **Duurzame inzetbaarheid:**

1. Alle werknemers krijgen vanaf 1 januari 2022 recht op een extra vitaliteitsdag. De leeftijdsvakantiedagen zullen ook worden omgezet in vitaliteitsdagen.
2. Per 1 januari 2022 wordt voor de werknemer een verlofspaarbaarheid ingevoerd ten behoeve van bestedingen door de werknemer voor doeleinden ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid, korter werken en zorgverlof. De vervalltermijn voor bovenwettelijk verlof wordt daarvoor verlengd van 5 naar 10 jaar. Hier vallen ook de vitaliteitsdagen onder.
3. Werknemers kunnen vanaf 1 januari 2022 ongeclausuleerd maximaal 10 vakantiedagen kopen om te sparen, tenzij met de OR andere afspraken gemaakt worden. Afwijkende afspraken worden gemeld aan cao partijen.
4. Een paritaire werkgroep gaat de fiscale mogelijkheden onderzoeken of de spaarfaciliteit in de toekomst in euro's in plaats van in verlofdagen kan plaatsvinden.
5. Een paritaire werkgroep zal in de periode september- december 2021 drie bijeenkomsten beleggen met de vraag of en zo ja of er in de Tuinzaadsector zware beroepen onderscheiden kunnen worden en welke dat eventueel zijn. Hierbij zal de door Stigas uitgevoerde nulmeting betrokken worden. Cao-partijen zullen hierbij betrekken of de zogenoemde tijdelijke RVU-regeling mogelijk een adequate oplossing biedt.
6. Zowel voor de centrale verlofspaarregeling als ook eventuele bedrijfsregelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en verlofsparen geldt dat deze geaccordeerd moeten worden door de fiscus.

### **Thuiswerkvergoeding:**

1. Indien een verplichting geldt tot thuiswerken heeft de werknemer per 1 juli 2021 recht op een thuiswerkvergoeding conform de NIBUD-norm. Van een verplichting tot thuiswerken is o.a. sprake indien op advies van het RIVM door de regering opgeroepen wordt zoveel mogelijk thuis te werken. Naast de thuiswerkvergoeding bestaat geen recht op doorbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Als de reiskostenvergoeding is gecontinueerd zal er geen aanspraak komen op een thuiswerkvergoeding

### **Internationale solidariteit:**

Plantum organiseert een bijeenkomst met de vakbonden en de commissie internationale zaken van Plantum over het door Plantum gevoerde internationale sociale beleid m.b.t. o.a. kinderarbeid, leefbaar inkomen e.d.

**Benchmark cao beloning:**

1. Plantum zal in het eerste kwartaal 2022 een onderzoek laten uitvoeren naar de beloningsniveaus ten opzichte van de markt en dit met de vakbonden bespreken.
2. Plantum zal de belonings-beoordelingsmatrices zoals die tussen haar leden en hun ondernemingsraden zijn afgesproken ten behoeve van de open schalen systematiek inventariseren en bespreken met de vakbonden

**Extra faciliteiten voor de OR:**

In het kader van de raam-cao worden aan de OR extra faciliteiten toegekend.

**Omgaan met Rouw**

Plantum brengt bij haar leden het Thema: "Omgaan met Rouw" onder de aandacht door het verspreiden van de brochure van CNV Vakmensen hierover.

## **Toevoegen aan Artikel 6A Faciliteiten t.b.v. de Ondernemingsraad (OR)**

### **Extra bevoegdheden OR**

Lid 3: De OR doet jaarlijks een schriftelijk voorstel aan de werkgever voor de benodigde middelen voor de werkzaamheden in het komende jaar betreffende de bevoegdheden die in deze cao aan de OR zijn toegekend. In dit voorstel zijn o.a. opgenomen:

- Benodigde tijd voor het OR-werk van leden, secretaris en voorzitter
- Benodigde tijd en budget voor kennisontwikkeling
- Benodigde secretariële ondersteuning
- Benodigde budget voor ondersteuning door deskundigen
- Benodigde achterbanraadpleging

De werkgever neemt vervolgens een besluit over het OR-voorstel. Afwijking door de werkgever van het OR-voorstel is alleen schriftelijk en gemotiveerd mogelijk. De werkgever zal zijn besluit binnen 3 weken bekend maken aan de OR.

Wanneer nodig kan de OR tussentijds een voorstel doen om de benodigde middelen uit te breiden.

Lid 4: Als de werkgever en OR geen overeenstemming bereiken over de benodigde middelen voor de werkzaamheden van de OR dan kunnen met de OR geen afspraken worden gemaakt die in de cao zijn gedelegeerd om met de OR overeen te komen. De werkgever zal dan over deze onderwerpen overleggen met de vakorganisaties (niveau 2, artikel 2 lid 1).

Lid 5: De OR heeft na overleg met de werkgever te allen tijde het recht afspraken die in de cao zijn gedelegeerd om met de OR overeen te komen, over te dragen naar de vakorganisaties. Het overleg over deze onderwerpen vindt dan plaats op niveau 2 (artikel 2 lid 1 & lid 3).

Lid 6: Bij het ontbreken van een OR zullen afspraken die in de cao zijn gedelegeerd om met de OR overeen te komen, worden overeengekomen met de vakorganisaties.

Lid 7: De OR heeft het recht zich gedurende de overlegvergadering waarin de gedelegeerde arbeidsvoorwaarden worden besproken, zich te laten adviseren en te vertegenwoordigen. De door de OR aangewezen adviseur(s) en/of vertegenwoordiger(s) mogen deze overlegvergadering bijwonen na het ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring. (Voor ondersteuning door bestuurders van een van de vakverenigingen zie artikel 2 lid 1, niveau 3).

Lid 8: Werkgever stelt met de OR een schriftelijk overeenkomst vast waarin opgenomen de procedure over de wijze van het tot stand komen van afspraken die in de cao naar de OR zijn gedelegeerd. De leden 1 tot en met 7 van dit artikel maken onderdeel uit van deze overeenkomst. Daarnaast worden in deze overeenkomst de bevoegdheden van de OR met betrekking tot de door de cao gedelegeerde onderwerpen vastgelegd, de frequentie van het overleg hierover en de duur van de gemaakte afspraken.

Lid 9: De werkgever zendt een door hem en de OR getekende versie van de overeenkomst aan de bedrijfscommissie van de SER, conform artikel 32 lid 2 van de WOR.

Lid 10: De bepalingen van de WOR blijven onverminderd van toepassing.

## Toevoegen: **HOOFSTUK 9 DUURZAME INZETBAARHEID**

### **Art 43 Budget voor Duurzame Inzetbaarheid**

Lid 1: Op bedrijfsniveau is een collectief budget beschikbaar van minimaal 1,25% van de brutoloonsum. Onder duurzame<sup>1</sup> inzetbaarheid vallen de uitgaven voor:

- Verzuim en begeleiding boven de wettelijke verplichtingen
- Doelgroepenbeleid in het kader van di
- Opleidingen
- Speciale projecten in het kader van di

Lid 2: De brutoloonsum voor het vaststellen van het budget in lid 1 is het totaal van de uitbetaalde bruto maandinkomens gedurende het jaar inclusief het vakantiegeld (loonstaat kolom...?). De werkgeverslasten, onkostenvergoedingen en toeslagen maken geen onderdeel uit van deze brutoloonsum.

Lid 3: De werkgever heeft instemming van de OR als deze het budget wil vormgeven als een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget met daarbij vastgestelde bestedingsdoelen. Bijvoorbeeld voor een duurzame inzetbaarheidsanalyse, opleiden, ontwikkelen, coachen, sporten en specifieke cursussen zoals stoppen met roken.

Lid 4: Binnen 3 maanden na afloop van het boekjaar stuurt de werkgever een schriftelijk rapportage aan de OR over de uitgaven voor duurzame inzetbaarheid. Deze rapportage wordt besproken in de overlegvergadering met de werkgever.

Lid 5: De werkgever stuurt de in lid 4 genoemde rapportage gelijktijdig aan de sociale partners.

### **Artikel 44 Overige onderwerpen van duurzame inzetbaarheid**

De werkgever stelt in overleg met de OR een beleid vast voor:

- De mogelijkheid voor werknemers tot het doen van een loopbaanscan
- De wijze en de frequentie van medewerkerstevredenheidsonderzoek en de opvolging van de uitkomsten
- De mogelijkheid van werknemers tot het verkrijgen van financieel advies
- Het recht van medewerkers op Periodiek Medisch Onderzoek (PMO)

---

<sup>1</sup> Sociale Partners hebben duurzame inzetbaarheid gedefinieerd als een gezamenlijk opgesteld 'sociaal contract' tussen werkgever en werknemer, met als doel dat de werknemer op een gezonde, vitale, zo optimaal mogelijke wijze, zijn loopbaan bij zijn werkgever kan doorlopen; in specifieke gevallen eventueel bij een andere werkgever. De opzet, inzet en realisatie van het contract is een gedeelde, gezamenlijke verantwoordelijkheid.