

# Nieuwsbrief Cao Tuincentra

JUNI 2017

**Sinds 1 september 2016 is cao Tuincentra geïntegreerd in de cao Fashion, Sport & Lifestyle. Zowel Tuinbranche Nederland als ook De Unie, CNV Vakmensen en AVV werden vragen gesteld over de toepassing van de nieuwe cao. Deze nieuwsbrief heeft als doel om meer duidelijkheid over bepaalde cao-artikelen te bieden.**

## FUNCTIEWAARDERING

Eind 2016 zijn de functies van medewerkers in de tuinbranche ingedeeld in FUWAM. Dat is het functiewaarderingssysteem van de cao Fashion, Sport & Lifestyle. In tuinentra komen enkele specifieke functiefamilies met verschillende functieniveaus voor. Die zijn door een extern bureau beschreven en ingedeeld in een functiegroep. De functiegroep is gelijk aan de loonschaal die voor de functie geldt. De functiefamilie Horeca die is toegevoegd, geldt alleen voor medewerkers die in het tuinentrum ook deels horecawerkzaamheden verrichten. Medewerkers die alleen maar horecawerk doen, vallen niet onder de cao Fashion, Sport & Lifestyle.

## PERSPECTIEF IN LOON

De cao-tekst over het behoud van perspectief in loon voor medewerkers die door de nieuwe functie-indeling bovenschallig zijn geworden, kan verschillend worden uitgelegd. Dat is verwarrend. Na grondig overleg hebben de cao-partijen de volgende interpretatie afgesproken:

- Medewerkers die bovenschallig verdienen (=meer dan wat de nieuwe loontabel aangeeft) maar die op het (geïndexeerde) maximum van hun schaal in de oude cao zitten, ontvangen gedurende de looptijd van de cao de loonsverhoging die in de cao is afgesproken. De cao loopt tot 1 juli 2018.
- Medewerkers die boven hun oude (geïndexeerde) maximum zitten, krijgen geen loonsverhoging, tenzij de werkgever anders beslist. De tekst over de perspectiefgarantie wordt in de volgende cao aangepast en blijft dan gelden voor medewerkers die nog in de opbouw van hun schaaltraden / ervaringsjaren zitten.

### Vier praktijkvoorbeelden:

1. In de oude cao was medewerker nog bezig om ervaringsjaren op te bouwen. Stel dat na de functie-indeling in de nieuwe cao het nieuwe maximum van de schaal lager is dan het schaalmaximum in de oude cao. Dan behoudt deze medewerker zijn salaris én het perspectief in stappen/treden (dus loonontwikkeling) van de oude cao (die geïndexeerd wordt met de loonsverhogingen in de nieuwe cao). De perspectiefperiode houdt op als de medewerker terecht komt op de hoogste trede van zijn oude schaal. Gelet op de maximale doorlooptijd in de oude schaal kan dit maximaal 5 jaar duren.

2. Een medewerker zat in de oude cao al op het maximum van zijn schaal. Dit salaris is hoger dan het salaris van de nieuwe indeling. Deze medewerker heeft nog tot en met 30 juni 2018 recht op loonindexatie ter hoogte van de loonsverhogingen in de nieuwe cao.

3. Een medewerker bevond zich in de oude cao op, of boven het maximum van de oude schaal. Na de functie-indeling is het nieuwe schaalmaximum hoger. De medewerker krijgt bij het bereiken van het volgende ervaringsjaar zijn nieuwe (hogere) loon. Hij blijft elk jaar een tredeverhoging krijgen, totdat hij het maximum van zijn schaal bereikt.

4. Een medewerker verdiende in de oude cao boven zijn schaalmaximum. Bij de nieuwe indeling is het maximum salaris van de functiegroep waarin hij is ingedeeld lager dan zijn huidige salaris. De medewerker behoudt zijn oude salaris, maar heeft geen recht op loonsverhoging.

## COMPENSATIE ZONDAGSTOESLAG

De compensatie voor verlaging van de zondagstoelage naar 50% is gegeven in tijd, of in geld, waarbij dat laatste twee varianten kent: als loonsverhoging of in de vorm van een toeslag. Als de compensatie is gegeven in een toeslag of in vrije tijd dan is deze compensatie structureel en kent die in principe geen einddatum. Als de compensatie wordt gegeven in een loonsverhoging gaat de compensatie onderdeel uitmaken van het loon. In alle gevallen geldt dat het bovenstaande het alleen geldt als de medewerker bereid blijft om op zondag te werken.

## LOOPBAANSCAN

Deze scan wordt naar verwachting nog dit jaar ontwikkeld en geïntegreerd in [www.werkindewinkel.nl](http://www.werkindewinkel.nl). Als de loopbaanscan gereed is, zullen werkgevers en medewerkers erover worden geïnformeerd.