



Onderhandelingsresultaat Cao Golfbranche

Van : NVG, FNV Bondgenoten en VHP 2
Betreft : Onderhandelaarsakkoord Cao Golfbranche
Datum : 26 november 2014

Looptijd van de Cao

De cao zal een looptijd van 20 maanden hebben: van 1 november 2014 tot 30 juni 2016

Min-uren

'Artikel 8 overuren, vergoeding van overwerk en min-uren' zal als volgt worden aangepast:

- Artikel 8 lid 5 vervalt
- Artikel 8 lid 3 wordt als volgt aangepast:

Afrekenmoment en verrekening van over- of min-uren

1. *Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van anderhalf uur (150%) vrije tijd;*
2. *De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een spaarsysteem hanteren;*
3. *De referteperiode ter compensatie van overuren in vrije tijd wordt vastgesteld op 1 april van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar. Het jaarlijkse afrekenmoment ligt op 31 maart van enig jaar;*
4. *De per 31 maart resterende overuren dienen in het laatste kalenderkwartaal van het betreffende jaar te worden gecompenseerd in vrije tijd;*
5. *Indien het niet mogelijk blijkt alle overuren binnen de genoemde periode van drie maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de maand daaropvolgend (januari) de nog resterende overuren worden uitbetaald, waarbij een vergoeding geldt van 150%;*
6. *Het tijdstip waarop de vervangende tijd wordt genoten, wordt na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.*
7. *In afwijking van het bepaalde ter zake van uitbetaling lid 3 kan de werknemer schriftelijk verzoeken om de op 1 januari van enig jaar niet gecompenseerde overuren niet uit te betalen, doch als vrije tijd te laten staan;*
8. *Het maximaal op te bouwen min-uren per referteperiode wordt vastgesteld op 60 uur;*
9. *Op het afrekenmoment (31 maart van enig jaar) worden eventuele min-uren boven 60 uur kwijtgescholden;*

Beloning uitzendkrachten

Per 1 april 2015 dienen uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag beloond te worden conform beloningsregeling van de inlener.

De ABU cao verstaat onder inlenersbeloning: het loon; eventuele arbeidsduurverkorting; eventuele kostenvergoedingen; toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag; initiële loonstijgingen; periodieken.

Het huidige artikel 2 lid 4 wordt vervangen door onderstaande tekst:

'Per 1 april 2015 dienen uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag beloond te worden conform de beloningsregeling van de inlener. Onder beloningsregeling wordt verstaan: het loon; eventuele arbeidsduurverkorting; eventuele kostenvergoedingen; toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag; initiële loonstijgingen; periodieken.'

Ketenbepaling

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of binnen de kaders van de nieuwe WWZ voldoende legitimatie kan worden gevonden om voor een aantal functies in de eerstvolgende cao (vanaf 1-7-2016) beargumenteerd af te wijken van de nieuwe ketenbepaling in de WWZ.

Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting (Oproepcontracten, nul-urencontracten, min-max contracten)

In de cao wordt een afwijkingsbepaling op het huidige artikel 7:628 BW opgenomen.

Loondoorbetalingsverplichting bij Oproepcontracten (nul-urencontracten, min-max contracten)

1. De werknemer behoudt het recht op loondoorbetaling, ook als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Afwijking van het gestelde in lid 1 is alleen mogelijk voor maximaal 9 maanden indien dit schriftelijk is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Dit geldt gedurende de looptijd van de cao.
3. Dit artikel is alleen geldig voor oproepcontracten, nul urencontracten en min-max contracten, waarbij bij min-max contracten geldt dat het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting alleen geldig is voor de uren die iemand meer heeft gewerkt dan de minimale overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of binnen de kaders van de nieuwe WWZ voldoende legitimatie kan worden gevonden om voor een aantal functies in de eerstvolgende cao beargumenteerd af te wijken van de nieuwe regeling aangaande oproepcontracten in de WWZ.

All-in loon bij oproepovereenkomst (nulurencontract en min-max contracten)

Het huidige artikel 16 lid 7 (korte contracten) wordt vervangen door navolgende tekst:

1. Met de werknemer die krachtens een oproepovereenkomst werkt, kan een all-in uurloon worden afgesproken, als de werknemer daarom vraagt. Dit all-in uurloon bestaat uit het reguliere basis uurloon, inclusief vakantietoeslag (8%) en vakantie-uren (7,7%).
2. Op de loonstrook, die werkgever aan werknemer verstrekt, dient een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen de verschillende loonbestanddelen; regulier loon, vakantiegeld, vakantiedagen.
3. Het all-in uurloon leidt er niet toe dat werknemer de door hem opgebouwde vakantie niet kan opnemen. Werknemer kan tijdens het dienstverband vakantie opnemen, het loon over die vakantie is verdisconteerd in het all-in uurloon.
4. Het all-in loon, mag alleen overeengekomen worden met vakantiewerkers, scholieren en of studenten die niet meer dan 12 uur per week opgeroepen worden.
5. Eveneens geldt dat een all-in loon, alleen mag worden uitbetaald gedurende de maximale periode waarop een oproepovereenkomst afgesloten mag worden.

Loon in de cao

Er wordt in december 2015 een eenmalige uitkering van 0,6% betaald, gefinancierd uit de premievrijval die ontstaat door aanpassing van de huidige pensioenregeling aan de wettelijk fiscale kaders. Als anders invulling wordt gegeven aan de compensatie van de verlaging van de premie, dienen werkgevers afspraken te maken met de werknemers, PVT of OR en dienen zij de overeengekomen inhoudelijke afspraak te allen tijde uiterlijk 1 juni 2015 schriftelijk te melden bij het Georganiseerd Overleg Golfbranche (p/a Secretariaat cao Golfbranche, Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag).

Per 1 april 2015 en per 1 april 2016 worden de aanvangs- en eindsalarissen alsmede de feitelijke salarissen verhoogd met respectievelijk 1%.

Onwerkbaarweerregering

Cao-partijen introduceren een onwerkbaarweerregering. Het volgende artikel wordt nieuw opgenomen:

'Bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt (met andere woorden dat de golfbaan onbespeelbaar wordt door extreme weersomstandigheden) geldt de zogenaamde onwerkbaarweerregering. Deze regeling beperkt zich niet tot alleen vorst, vorstgevoelig, indirecte gevolgen van vorst en sneeuw. Langdurige regenval wordt ook gezien als onwerkbaar weer.'

De werkgever kan een beroep op deze regeling doen als er minimaal 5 onwerkbare weer dagen aantoonbaar in een referteperiode hebben plaats gevonden.

De werkgever is te allen tijde gehouden het loon door te betalen. Werkgever kan na de genoemde 5 dagen een beroep doen op de onwerkbaarweerregering bij het UWV. Werkgever vraagt deze regeling namens de werknemer aan die de aanvraag mede ondertekent. De aanvraag bij het UWV heeft voor de werknemer geen nadelige gevolgen:

- *De werknemer kan niet worden ontslagen*
- *De WW-dagen gaan niet ten koste van de reguliere WW-rechten*
- *De werkgever vult het salaris aan tot 100% van het salaris*
- *Werkgever draagt alle premies en bijdragen af die hij op grond van de Cao is verschuldigd.*
- *Indien door werkgever een onterechte aanvraag is gedaan blijft uiteraard de gehele loondoorbetalingsverplichting van kracht. '*

Participatiewet

Aan artikel 10 wordt nog een lid toegevoegd aangaande de beloning voor werknemers die in het kader van de participatiewet worden aangesteld. De navolgende tekst wordt opgenomen:

“Voor werknemers die in het kader van de participatiewet worden aangesteld, en derhalve vallen onder de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015, geldt dat zij worden ingedeeld naar de functiegroepen zoals in bijlage 1 van de cao is opgenomen. En inherent hieraan worden de salaristabellen in bijlage 2 toegepast op de thans geldende functiegroepen.

Er wordt werk gemaakt van de afspraak uit het Sociaal Akkoord dat het bedrijf/de sector haar bijdrage levert aan de komst van 100.000 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten in 2025. Daarbij wordt uitgegaan van 3 gerealiseerde garantiebanen in 2015 en 3 gerealiseerde garantiebanen in 2016. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2016 zijn er derhalve 6 garantiebanen aanvullend op reeds in dienst zijnde arbeidsgehandicapten. Als doelgroep wordt de in de werkkamer vastgestelde doelgroep voor garantiebanen gehanteerd.”

Werkingsfeer

Aan ‘artikel 2 werkingsfeer’ wordt een lid toegevoegd. De volgende tekst wordt onderdeel van het werkingsfeer artikel:

‘Tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is gespecialiseerde aannemersbedrijven die voor tenminste 80% greenkeepers werkzaamheden in de golfbranche uitvoeren, d.w.z. het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen, onder de werkingsfeer van de cao golfbranche te brengen. De cao kan tussentijds in overleg tussen cao-partijen worden gewijzigd t.b.v. uitbreiding van de werkingsfeer.’

Herverzekering 3^e WW- jaar

De volgende tekst betreffende de herverzekering van het 3^e WW-jaar wordt opgenomen:

‘Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies ‘rol sociale partner bij toekomstig arbeidsmarktinfrastuctuur bij WW en inrichting WW’ en nadat het STAR advies aan sociale partners met betrekking tot reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014 zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.’

Pensioen

Als gevolg van aanpassing van het fiscale kader voor pensioen is het noodzakelijk om per 1-1-2015 het opbouwpercentage aan te passen. Het maximale opbouwpercentage bedraagt vanaf 1-1-2015 1,875%. Nu is nog sprake van een opbouwpercentage van 2%. Cao- partijen passen het opbouwpercentage aan naar 1,875%. De premievrijval a.g.v. de aanpassing van het fiscale kader zal ten goede van de werknemers komen door middel van een eenmalige uitkering van 0,6% in 2015.

Cao-partijen maken daarbij ook de afspraak dat, in het kader van het aflopen van het huidige contract bij Zwitserleven, de volgende uitgangspunten worden gehanteerd bij het aangaan van een nieuw pensioencontact:

- De aanpassingen vinden plaats op basis van kostenneutraliteit, waarbij de huidige premie als premieplafond wordt gehanteerd.
- Aanpassingen moeten leiden tot een duurzame pensioenregeling waarbij het niveau van de kosten voor een langere periode gewaarborgd blijft op het huidige niveau.

Ziektekosten en Arbodienstverlening

Het huidige artikel 21 wordt aangepast. Thans is in dit artikel opgenomen dat met Rabobank een mantelovereenkomst wordt afgesloten voor ziektekosten, waarbij een speciaal tarief is afgesproken voor medewerkers van leden van de NVG. Deze mantelovereenkomst bestaat niet meer. De NVG spant zich in om in de toekomst een soortgelijke overeenkomst af te sluiten.

Vakbondscontributie

Artikel 23 vakbondscontributie wordt vervangen door de volgende tekst:

'De werknemer die lid is van een vakvereniging uiterlijk eind november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.'

CAO teksten

De cao-teksten worden geactualiseerd. Daarnaast zullen enkele bepalingen in de cao worden aangepast die op grond van gewijzigde wet- en regelgeving noodzakelijk zijn. De volgende aanpassingen moeten worden doorgevoerd:

Artikel 1, lid 1: 'CNV Vakmensen' verwijderen, VPP wijzigen in VHP2

Artikel 1 lid 14: Koninginnedag vervangen in Koningsdag

Artikel 5 lid 3 sub b (proeftijd): vanaf 1 januari 2015 mag bij contracten van maximaal 6 maanden geen proeftijd meer worden afgesloten. Tekst aanpassen aan vernieuwde wetgeving.

Artikel 5 lid 5 (doorwerken na bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd): Opzegging van een bepaalde tijd contract is nu wel vereist, eindigt niet meer van rechtswege. Aanzegtermijn van een maand is per 1 januari 2015 verplicht. Tekst aanpassen aan vernieuwde wetgeving.

Artikel 6 lid 4 (bepaalde tijd): bepaalde tijd overeenkomst eindigt vanaf 1 januari 2015 niet meer van rechtswege. Aanzegtermijn van een maand is verplicht, op straffe van boete. Tekst aanpassen aan vernieuwde wetgeving.

Artikel 20 Pensioen: opbouwpercentage 2% wordt opbouwpercentage van 1,875% per 1 januari 2015.

Bijlage 3: Model arbeidsovereenkomst aanpassen aan gewijzigde wet- en regelgeving

Utrecht, 26 november 2014

Partijen ter ener zijde

.....
Nederlandse Vereniging van
Golfaccommodaties

Partijen ter andere zijde

.....
VHP2

.....
FNV Bondgenoten