

Onderhandelingsresultaat

Eerzijds Glastuinbouw Nederland, statutair gevestigd te 's Gravenhage, Plantum NL, statutair gevestigd te Gouda en LTO Nederland, statutair gevestigd te 's Gravenhage

en anderzijds CNV, statutair gevestigd te Utrecht

willen onderstaand onderhandelingsresultaat ter instemming aan de organisaties/leden voorleggen om tot een nieuwe cao Glastuinbouw te komen.

Partijen willen met een cao een goede basis leggen onder de arbeidsvoorwaarden in de sector. Duidelijkheid over onder andere beloning en overwerktoeslag wordt met deze nieuwe cao geboden.

De recente uitspraak van het Europees Hof die stelt dat voor de gelijke behandeling bij overwerktoeslag uit moet worden gegaan van contracturen heeft een grote impact op onze cao. In gezamenlijke gesprekken zijn wij tot een acceptabele oplossingsrichting gekomen.

Partijen zijn tot de volgende resultaten gekomen:

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026.

2. Loon

Salarisschalen per 1 april 2025 blijven ongewijzigd.

Loonschaal B

In onderstaande tabel staat de B-schaal per 1 juli 2025.

trede	Uurloon B-schaal 1 juli 2025
2	WML (14,40)
3	14,58
4	14,76
5	14,94
6	15,12
7	15,30

Na publicatie van het wettelijke minimumloon (loonschaal B trede 2) per 1 januari 2026 zullen de treden 3 tot en met 7 in schaal B opnieuw in stappen van 18 cent worden verhoogd.

Loonschalen C tot en met H

Voor de loonschalen genoemd in artikel 32 lid 1 met uitzondering van loonschaal B gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:

Per 1 juli 2025 2,5%.

Per 1 januari 2026 2%.

3. Jeugdschalen in het loongebouw

In het loongebouw (artikel 33 lid 1a) komen vanaf 1 juli 2025 de volgende percentages voor jeugdigen: 40% bij 15 jaar, 55% bij 16 jaar, 70% bij 17 jaar en 85% bij 18 jaar.

Een 18 jarige in het bezit van een startkwalificatie heeft recht op het vakvolwassenloon van de loonschaal trede 2.

4. Overwerktoeslag

Het overwerkpercentage is voor zowel parttimers als fulltimers gelijkgesteld op 35%. Om deze afspraak te realiseren is een aantal aanpassingen in de cao nodig. Als na redactie overleg de cao tekst gereed is komen partijen een datum van ingang overeen. Partijen streven er naar de nieuwe tekst nog deze zomer definitief te hebben.

Partijen hebben afgesproken dat de bepalingen in de cao de mogelijkheid tot het contractueel overeenkomen van variabele arbeidspatronen niet mogen belemmeren. Partijen zijn het eens dat overwerk op verzoek van de werkgever of diens direct leidinggevende is, waarbij indien er aansluitend op de werkdag niet meer dan 15 minuten langer wordt doorgewerkt, deze minuten niet in aanmerkingen komen voor overwerktoeslag. Indien er meer dan 15 minuten wordt doorgewerkt komen de totaal gewerkte extra minuten wel in aanmerking voor overwerk toeslag. Tevens wordt opgenomen dat het niet de bedoeling is dat er structureel elke dag 15 minuten langer wordt gewerkt.

Sociale partners ambiëren een helder geschreven toegankelijke cao-tekst. Dit biedt een goede basis voor het juist en eenduidig toepassen van de regels. Bij de aanpassingen voor overwerk en toeslag zijn deze ambities meegenomen en verwerkt in eenduidig gebruik van definities, leesbare teksten en logische ordening.

5. Internationale medewerkers

Partijen delen het belang van goed inlenerschap bij het inschakelen van uitzendbureaus. Zij stimuleren het steekproefsgewijs controleren van de inlenersbeloning met de gezamenlijk uitgebrachte leaflet. Daarnaast willen zij in gesprek gaan over de nieuwe wettelijke regels rondom de beloning van de uitzendkracht en een vergewisbepaling in de cao 2026.

In de Glastuinbouw willen we het zelf in dienst nemen van medewerkers stimuleren. Waar dit niet mogelijk is, in verband met bijvoorbeeld huisvesting, werken we uitsluitend met uitzendbureaus die de uitzendkracht na drie jaar zelf in vaste dienst nemen (fase C). Partijen werken een cao-bepaling uit waarin de werkgever dit vanaf publicatie datum bij nieuwe contracten met het uitzendbureau bedingt.

6. Overige onderwerpen en procesafspraken

5 mei

In artikel 3 definities lid 13 feestdagen luidt met ingang van 1 juli 2025 als volgt:

Lid 13 Feestdagen

- a. 1^e en 2^e Kerstdag
Nieuwjaarsdag
1^e en 2^e Paasdag
Koningsdag
Hemelvaartsdag
1^e en 2^e Pinksterdag
- b. In het lustrum jaar is 5 mei een vrije dag. Voor arbeid op deze dag geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd.

De volgende tekst wordt als toelichting bij 5 mei in de cao opgenomen:

In 2010 is 5 mei als jaarlijkse vrije dag uit de cao gehaald en in plaats daarvan is er een vakantiedag bijgekomen.

Redactie artikel 39 lid 2

Partijen nemen in de cao op dat het voldoende is als de werknemer meldt zaakwaarnemer te zijn.

Aanpassen artikel 47 uitkering bij overlijden

Met ingang van 1 juli 2025 luidt dit artikel als volgt:

De werkgever verleent een overlijdensuitkering van twee maanden aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens artikel 7:674 BW.

Partijen willen gedurende de looptijd van deze cao in gesprek blijven over relevante ontwikkelingen in wet- en regelgeving, zoals regelgeving vast en flex, RVU en PAWW.

Ook het onderwerp collectief vervoer zal geagendeerd worden. De vraag ligt voor of er onder bepaalde omstandigheden recht kan zijn op reiskostenvergoeding conform cao. Aan de hand van een overzicht van meldingen die werknemers hebben gedaan bij vakbonden wordt naar de volgende elementen gekeken:

- Is de melding bij de werkgever gedaan en is deze in de gelegenheid gesteld verbetering in de situatie aan te brengen?
- Wat wordt verstaan onder extreem langere reistijden?
- Wat wordt verstaan onder structureel extra reistijd?

Partijen hebben afgesproken uiterlijk 23 juni 2025 uitsluitsel te geven over de uitkomsten van de stemming.