

CAO-AKKOORD GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN

Recent vonden onderhandelingen tussen VBW (mede namens CVAH) * en Alternatief Voor Vakbond (AVV) plaats over een collectieve arbeidsovereenkomst voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

*) Overall waar in onderstaande tekst vervolgens wordt gesproken van VBW wordt bedoeld VBW mede namens CVAH.

Als dé verenigingen van gevestigde en ambulante bloemist-winkeliers en als dé vakorganisatie voor medewerkers in deze branche vinden VBW en AVV het van groot belang dat de aantrekkelijkheid van de branche voor de huidige medewerkers behouden blijft en de aantrekkingskracht van de branche voor nieuwe medewerkers wordt vergroot. Adequate cao-afspraken zijn daarbij van toegevoegde waarde. VBW en AVV realiseren zich dat daarvoor creativiteit vereist is, gelet op de beperkte beschikbare financiële ruimte aan werkgeverszijde in de branche.

Op basis van deze uitgangspunten hebben de onderhandelaars VBW en AVV op 10 januari 2020 overeenstemming bereikt over een eigentijdse, de branche passende cao. Dit onderhandelaarsakkoord betreft een evenwichtig pakket aan afspraken, waarmee zowel de continuïteit van de onderneming als het belang van de medewerker gediend is.

Het onderhandelaarsakkoord is in de afgelopen voorgelegd aan de desbetreffende achterbannen. Het bestuur van VBW en CVAH heeft medio februari ingestemd met het onderhandelaarsakkoord, op 24 februari heeft AVV gemeld ook in te stemmen met het akkoord, na positieve resultaten van de stemming onder alle medewerkers. Onderstaande informatie vormt derhalve de uitgangspunten voor de nieuwe arbeidsvoorwaarden-CAO 2020-2022. Deze informatie wordt op korte termijn omgezet naar de herziene CAO-tekst.

VBW en AVV hebben over navolgende hoofdthema's afspraken gemaakt:

1. Looptijd cao
2. Studiebudget
3. Invoering tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer
4. Aanpassing salarisschalen, inkomensontwikkeling
5. Normale arbeidsduur
6. Overige zaken
7. Algemeen verbindend verklaring

Hierna zijn deze thema's uitgewerkt.

1 Looptijd cao

De looptijd van de cao is van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022 (drie jaar).

2 Studiebudget

Per 1 januari 2021 invoering van een individueel scholings/ontwikkelbudget van 0,5% van het bruto jaarinkomen:

- Iedere medewerker maakt aanspraak op een scholings/ontwikkelingsbudget van 0,5% van het bruto jaarinkomen (12 maandsalarissen + vakantiegeld) per jaar. Dat budget kan onder toepassing van fiscale voorwaarden netto benut worden.
- Het budget kan in overleg tussen werkgever en werknemer gebruikt worden voor opleiding en ontwikkeling waardoor de inzetbaarheid van medewerkers binnen de branche gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten wordt vergroot.
- De werkgever beheert het budget. Het budget mag maximaal drie jaar gespaard worden, na het derde jaar vervalt het eventuele resterende deel van het scholings/ontwikkelingsbudget dat het eerste jaar werd opgebouwd enzovoorts.
- Het budget kan gecombineerd worden met het beschikbare scholingsverlof (maximaal 2 dagen) uit de cao.

3 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk

Invoering in de cao van een tegemoetkoming reiskosten woning-werk per 1 januari 2021:

- De tegemoetkoming bedraagt € 0,15 per kilometer vanaf de 11^e kilometer enkele reis woning-werk en werk-woning. Stel, een medewerker woont 15 kilometer van zijn werk, dan bedraagt de tegemoetkoming volgens de cao: 5 kilometer x 0,15 = 0,75 cent per enkele reis. Voor de heen- en terugreis bedraagt de tegemoetkoming volgens de cao in die situatie € 1,50 per gewerkte dag.
- Bij vrijwillig verder weg gaan wonen ontstaat er geen recht op een hogere tegemoetkoming in de reiskosten. Bij dichterbij gaan wonen wordt de tegemoetkoming aangepast conform het aantal kilometers van de nieuwe reisafstand.
- Indien op individueel niveau een betere afspraak betreffende de tegemoetkoming in de reiskosten geldt, blijft die individuele regeling gelden en mag niet naar beneden worden bijgesteld.

4 Aanpassing salarisschalen, inkomensontwikkeling

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarisschalen van de cao meermalen aangepast. De aanpassingen vloeien voort uit de periodieke verhoging van het wettelijk minimumloon, de aanpassing in de tekst van de cao betreffende de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer en de aanpassing van de normale arbeidsduur naar gemiddeld 40 uur per week (zie voor het effect hiervan de tekst bij hoofdstuk 5).

Over de aanpassingen van de salarisschalen en de verhoging van het salaris van de medewerker zijn navolgende afspraken gemaakt:

- a. *Aanpassing salarisschalen per 1 januari 2020 (alleen salarisschaal A)*

Als bedragen van het salarisgebouw per 1 januari 2020 worden vastgesteld de bedragen van de schalen B tot en met F van 31 december 2019 (gebaseerd op de laatste aanpassing van de salarissen

per 1 juli 2019) en als bedragen in schaal A de bedragen van 31 december 2019, verhoogd met 1,1% vastgestelde stijging van het minimumloon per 1 januari 2020.

Het salarisgebouw per 1 januari 2020 is opgenomen in de bijlage A.

b. Aanpassing salarisschalen per 1 juli 2020

De bedragen van het salarisgebouw d.d. 1 januari 2020 worden met ingang van 1 juli 2020 als volgt aangepast (de aanpassing wordt in drie stappen berekend):

1. De bedragen in de schalen A tot en met F van het salarisgebouw van 1 januari 2020 worden verhoogd met 1,425% van het verschil tussen het maandloon in de schaal en desbetreffend deel van de franchise (per 1 januari 2020 van € 14.034,-). Voorbeeldberekeningen zijn opgenomen in bijlage B.
2. De uitkomst van berekening 1 voor de bedragen in de schalen B tot en met F wordt vervolgens verhoogd met 1,1%, conform de stijging van het minimumloon per 1 januari 2020;
3. De uitkomst van berekening 1 voor schaal A en berekening 2 voor de schalen B tot en met F wordt vervolgens verhoogd met het nog door de overheid vast te stellen percentage stijging minimumloon per 1 juli 2020.

c. Aanpassing salarisschalen na 1 juli 2020

De bedragen van het salarisgebouw in de cao worden daarna op 1 januari 2021, 1 juli 2021, 1 januari 2022 en 1 juli 2022 verhoogd met het door de overheid vast te stellen percentage verhoging van het wettelijk minimumloon.

d. Aanpassing salarissen van medewerkers

Het salaris van de medewerker die op bovengenoemde data een salaris ontvangt tot of overeenkomstig het maximumbedrag van de op hem/haar van toepassing zijnde salarisschaal wordt overeenkomstig de hierboven genoemde aanpassingen verhoogd.

Voor medewerkers die op bovengenoemde data een salaris ontvangen boven het maximum bedrag van de op hem/haar van toepassing zijnde salarisschaal geldt dat de genoemde salarisaanpassingen berekend worden over het deel van het salaris dat gelijk is aan het maximumbedrag van de op hem/haar van toepassing zijnde salarisschaal.

Partijen treden gedurende de looptijd van de cao tussentijds met elkaar in overleg indien de structuur van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of de structuur van andere regelgeving betreffende het inkomen door de wetgever zodanig wordt gewijzigd dat dat leidt tot onevenredig grote financiële gevolgen voor werkgevers of werknemers.

Eénmalige uitkeringen

- In november 2020 ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van 0,6% van het totaal van de door hem/haar ontvangen bruto salarissen in de periode van november 2019 t/m oktober 2020. Bij eerdere uitdiensttreding ontvangt de medewerker het bedrag bij uitdiensttreding naar rato van het aantal maanden dat hij/zij in die periode in dienst is geweest
- In november 2021 ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van 0,6% van het totaal van de door hem/haar ontvangen bruto salarissen in de periode van november 2020 t/m oktober 2021. Bij eerdere uitdiensttreding ontvangt de medewerker het bedrag bij



uitdiensttreding naar rato van het aantal maanden dat hij/zij in die periode in dienst is geweest

5 Normale arbeidsduur naar gemiddeld 40 uur per week

Met ingang van 1 januari 2021 wordt de normale arbeidsduur voor een voltijd arbeidsovereenkomst in de cao vastgesteld op gemiddeld 40 uur per week:

- De bedragen van het salarisgebouw worden als gevolg van de invoering van de 40-urige werkweek aangepast. De bedragen in schaal A worden op 1 januari 2021 aangepast door het bedrag te delen door 38 en vervolgens te vermenigvuldigen met 39. De bedragen van de schalen B tot en met F worden op dat moment aangepast door het bedrag te delen door 38 en vervolgens te vermenigvuldigen met 40.
- De wijziging van de normale arbeidsduur naar gemiddeld 40 uur per week heeft geen materiele gevolgen voor de individuele arbeidsovereenkomsten van medewerkers in de schalen B tot en met F, zij het dat de medewerkers die nu voltijdmedewerkers zijn met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 38 uur per week, in technische zin deeltijdmedewerkers worden, ervan uitgaande dat zij gemiddeld 38 uur per week blijven werken. Voor medewerkers in schaal A geldt er een garantieregeling.

Garantieregeling inpassing medewerkers in salarisgroep A (niveau minimumloon)

- We onderscheiden twee groepen medewerkers in salarisgroep A
 - Medewerkers in salarisgroep A met de functie van Aankomend winkelmedewerker stromen in de regel en bij goed functioneren vrij snel door naar salarisgroep B, in de functie van winkelmedewerker.
 - Medewerkers in salarisgroep A in andere functies kunnen structureel overeenkomstig salarisgroep A beloond worden indien zij structureel werkzaamheden op minimumniveau uitvoeren.
- Voor beide groepen geldt dat indien betrokkene in dienst is voor 31 december 2020 hij/zij – zolang betrokkene een functie in salarisgroep A verricht – per 1 januari 2021 het uursalaris behoudt wat hij/zij ontvangt op 31 december 2020.
- Ook de toekomstige algemene aanpassingen op het salaris zullen op dit garantie uurloon van deze medewerkers worden doorgevoerd.

Technische aanpassingen cao-tekst als gevolg van de aanpassing van de normale arbeidsduur

- Daar waar nodig worden cao-artikelen in technische zin aangepast op basis van de invoering van de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

6 Overige onderwerpen

- a. De tegemoetkoming stagematerialen wordt met ingang van 1 januari 2020 veranderd. De tegemoetkoming geldt voor zowel BOL als BBL-opleidingen en bedraagt € 30,- verkoopwaarde (de vastgestelde consumentenprijs).
- b. Er komt meer aandacht voor het belang van gezond werken en veiligheid op de werkvloer. Met behulp van het sociaal fonds zal verder worden uitgewerkt op welke wijze de veiligheid, het nastreven van een adequate werkdruk en het verstandig omgaan met zwaar werk op de werkvoer kan worden bevorderd. Sociale partners werken één en ander in het sociaal fonds verder uit.
- c. Het is in ieders belang dat de cao binnen de branche gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten wordt gehandhaafd. Gedurende de looptijd van de cao zullen sociale

partners met elkaar in overleg treden teneinde de juiste toepassing van de cao binnen de branche te optimaliseren.

- d. De tekst van de cao (o.a. artikel 38) wordt op twee punten aangepast gelet op de invoering van de WAB per 1 januari 2020. Dit om te voorkomen dat werkgevers ook voor hun vaste medewerkers worden aangeslagen voor het hoge WW-tarief.
- In de cao wordt als beperking opgenomen dat de wekelijkse in te roosteren arbeidsduur maximaal 30% mag afwijken van het aantal basisuren dat is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - Betreffende het cao-artikel over de plus- en minuren wordt opgenomen dat eventuele minuren aan het einde van de referentieperiode van twaalf maanden vervallen en plus-uren worden uitbetaald of in overleg tussen werkgever en werknemer als extra vakantieverlof worden bijgeschreven.
- e. In de cao wordt in het artikel over het pensioen betreffende de pensioenpremieverdeling verwezen naar de pensioenregeling Detailhandel. Er worden geen percentages meer in de cao genoemd. Partijen treden gedurende de looptijd van de cao tussentijds met elkaar in overleg indien de uitwerking van het Pensioenakkoord en de daaruit voortvloeiende regelgeving leidt tot onevenredig grote financiële gevolgen voor werknemers of werkgevers.
- f. Overige tekstuele wijzigingen: de niet meer actuele artikelen zullen uit de CAO-tekst verwijderd worden.

7 Algemeen verbindend verklaring

VBW en AVV spreken af de Minister van sociale zaken en werkgelegenheid te verzoeken om de cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten algemeen verbindend te verklaren.

Aldus overeengekomen en getekend te Ede, op 24 februari 2020

VBW, mede namens CVAH:

John Thijert, voorzitter bestuur VBW

Marco Maasse, algemeen directeur VBW

AVV:

Valérie Rijckmans, bestuurder AVV

Michelle Rijntjes, secretaris bestuur AVV

Bijlage A: Salarisgebouw per 1 januari 2020**Loontabel per 1 januari 2020****Maandloon 38 uur, incl. 1,1% stijging groep A**

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	503,63	519,57				
16	579,19	597,50	604,08			
17	663,12	684,10	691,62			
18	839,36	865,95	875,47	885,00		
19	1.007,24	1.039,14	1.050,57	1.062,00		
20	1.342,98	1.385,52	1.400,76	1.416,00	1.431,24	
21	1.678,81	1.731,89	1.750,94	1.770,00	1.789,05	
Prestatie 0	1.678,81	1.731,89	1.750,94	1.770,00	1.789,05	1.821,46
Prestatie 1	1.678,81	1.740,56	1.768,63	1.799,82	1.896,52	2.143,99
Prestatie 2	-	1.748,88	1.785,27	1.827,90	1.931,87	2.184,54
Prestatie 3	-	1.757,19	1.801,90	1.855,97	1.967,23	2.225,09
Prestatie 4	-	1.765,51	1.818,54	1.884,05	2.002,58	2.265,64
Prestatie 5	-	1.773,83	1.835,18	1.912,12	2.037,93	2.306,19
Prestatie 6		1.782,15	1.851,81	1.940,19	2.073,28	2.346,74
Prestatie 7			1.868,45	1.968,27	2.108,63	2.396,65
Prestatie 8			1.885,09	1.996,34	2.143,99	2.429,92
Prestatie 9					2.179,34	2.464,23

Loontabel per 1 januari 2020**Uurloon 38 uur, incl. 1,1% stijging groep A**

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	3,06	3,16				
16	3,52	3,63	3,67			
17	4,03	4,15	4,20			
18	5,10	5,26	5,32	5,37		
19	6,12	6,31	6,38	6,45		
20	8,16	8,41	8,51	8,60	8,69	
21	10,20	10,52	10,63	10,75	10,86	
Prestatie 0	10,20	10,52	10,63	10,75	10,86	11,06
Prestatie 1	10,20	10,57	10,74	10,93	11,52	13,02
Prestatie 2	-	10,62	10,84	11,10	11,73	13,27
Prestatie 3	-	10,67	10,94	11,27	11,95	13,51
Prestatie 4	-	10,72	11,04	11,44	12,16	13,76
Prestatie 5	-	10,77	11,14	11,61	12,38	14,01
Prestatie 6		10,82	11,25	11,78	12,59	14,25
Prestatie 7			11,35	11,95	12,81	14,55
Prestatie 8			11,45	12,12	13,02	14,76
Prestatie 9					13,23	14,96



Bijlage B: Voorbeeldberekening aanpassing salarisgebouw a.g.v. andere pensioenpremieverdeling

Uitgangspunten voorbeeld 1:

- Medewerker 21 jaar groep C, bruto maandsalaris 2020 € 1.770,-- (full-time dienstverband)
- Pensioenfranchise 2020: € 14.034,--;
- Compensatie-%: 1,425%
- Berekening toeslag loontabel vanwege pensioen:
 1. Franchise omgerekend naar maandbedrag (delen door 12,96): € 1.082,87
 2. Loon – desbetreffende franchisedeel: € 1.770,-- -/- € 1,082,97 = € 687,13
 3. Toeslag/maand: € 687,13 x 1,425% = € 9,79/maand (is bij dit loon 0,55%)

Uitgangspunten voorbeeld 2:

- Medewerker groep F (prestatie 9) bruto maandsalaris 2020 € 2.464,23 (full-time dienstverband)
- Pensioenfranchise 2020: € 14.034,--;
- Compensatie-%: 1,425%
- Berekening toeslag loontabel vanwege pensioen:
 1. Franchise omgerekend naar maandbedrag (delen door 12,96): € 1.082,87
 2. Loon – desbetreffende franchisedeel: € 2.464,23,-- -/- € 1,082,97 = € 1.381,26
 3. Toeslag/maand: € 1.381,26 x 1,425% = € 19,68/maand (is bij dit loon 0,80%)

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'UR' and 'MR'.