

## ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO 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. Overal waar in onderstaande tekst wordt gesproken van VBW wordt bedoeld VBW en CVAH. De onderhandelingen hebben geleid tot een onderhandelaarsakkoord. Het onderhandelaarsakkoord wordt de komende weken door de onderhandelaars van VBW en AVV met hun achterbannen besproken. Na accordering van het onderhandelaarsakkoord door die achterbannen wordt op basis van het onderhandelaarsakkoord de tekst van de nieuwe cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten uitgewerkt en vervolgens door partijen ondertekend.

Het onderhandelaarsakkoord is tot stand gekomen met inachtneming van navolgende uitgangspunten:

1. De afgelopen jaren stond en ook nu nog staat de omzetontwikkeling binnen de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten onder druk. Het aantal winkels is substantieel afgenomen en evenzo het aantal medewerkers dat werkzaam is binnen de branche. Uit de 'Branchebarometer Bloemenspecialzaken' (Rabobank, februari 2015) blijkt dat de omzet ook de komende jaren onder druk blijft staan als gevolg van branchevreemde concurrentie. Belangrijk statement uit Branchebarometer Bloemenspecialzaken: *'Kennis over de klant, zijn koopgedrag en zijn smaakvoorkeuren zijn cruciaal, evenals de vaardigheid om deze kennis om te zetten in nieuwe, relevante op maat gesneden proposities en formules'*
2. Een goede relatie tussen werkgever en medewerkers en optimale betrokkenheid van medewerkers bij hun onderneming zijn in de gespecialiseerde detailhandel voor de bloemen en planten anno 2015 essentieel. Het is het team van werkgever en medewerkers sámen dat een succesvolle zaak realiseert. De arbeidsvoorwaarden die worden afgesproken in de cao versterken de relatie en betrokkenheid tussen werkgever en medewerker ondersteunen en prikkelen de inzet van de medewerker op de juiste wijze. Niet alleen voor dit moment, maar ook voor de langere termijn.
3. Medewerkers zullen in Nederland langer moeten werken, mogelijk zelfs tot na het 72e jaar. Dat vergt goede inzetbaarheid en fitheid, waarvoor – ook in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten - structureel aandacht zal moeten zijn van werkgever en medewerkers. Recente wetswijzigingen en de Wet werk en zekerheid stimuleren partijen tot aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Denk daarbij aan de verplichting tot scholing ter verbetering van de inzetbaarheid van medewerkers en de invoering van een verplichte transitievergoeding bij ontslag.

Op basis van deze uitgangspunten hebben VBW en AVV overeenstemming bereikt over een eigentijdse, de branche passende cao. Het onderhandelaarsakkoord betreft een evenwichtig pakket aan afspraken waarmee zowel de continuïteit van de onderneming als het belang van de medewerker gediend is. VBW en AVV zullen het onderhandelaarsakkoord de komende weken met een positief advies aan hun wederzijdse achterbannen voorleggen.

De gemaakte afspraken zijn:

### **1. Versterken sociaal partnerschap / sociale dialoog**

VBW en AVV spreken af om gedurende de looptijd van de cao het wederzijdse sociaal partnerschap te versterken. Periodiek zal overleg worden gevoerd over de ontwikkelingen in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten en de kansen/ bedreigingen voor werkgevers en medewerkers. Doelstelling van die dialoog is het vergroten van het begrip voor elkaars positie teneinde op basis van dat begrip slagvaardig tot afspraken te kunnen komen als dat nodig is. Zulks vanzelfsprekend met behoud van ieders eigen verantwoordelijkheden.

Naast het overleg zal er ook concreet worden samengewerkt aan een aantal thema's die o.a. voortvloeien uit dit onderhandelaarsakkoord. Financiering daarvan vindt plaats vanuit een nieuw op te richten Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken.

### **2. Een duidelijke en begrijpelijke cao draagt bij aan het optimaliseren van betrokkenheid**

De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van de onderneming, zonder hen worden er geen mooie producten gemaakt en zijn er ook geen tevreden klanten. De cao en de daarin beschreven arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijke ondersteuning voor het waarmaken van een succesvolle onderneming door werkgever en de medewerkers. Daarom willen VBW en AVV de cao en de daarin beschreven arbeidsvoorwaarden dichter bij de werkgever en de medewerkers brengen. Daarbij helpt een bij de branche passende schrijfstijl. De nieuwe cao zal daarom in begrijpelijke taal geschreven worden, zodat hij gemakkelijk uitvoerbaar is. In de herschrijving van de tekst zal ook nieuwe relevante wetgeving worden verwerkt.

### **3. Het opnemen van geactualiseerde functiebeschrijvingen in de cao**

Medewerkers verrichten de dagelijkse werkzaamheden. Het werk is georganiseerd in diverse functies. Een functie is een samenstel van werkzaamheden. In 2011 is tijdens de cao-onderhandelingen vastgesteld dat de beschrijvingen van de functies in de cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten gedateerd zijn. Om die reden zijn de functiebeschrijvingen indertijd geactualiseerd en meer resultaatgericht gemaakt. De geactualiseerde functiebeschrijvingen zijn als bijlage opgenomen in de cao 2011 – 2012, maar zijn nog niet ingevoerd. VBW en AVV komen overeen dat de in 2011 geactualiseerde functiebeschrijvingen ingevoerd worden en opgenomen worden in de cao. Het betreft navolgende functies:

- Aankomend winkelmedewerker
- Winkelmedewerker
- Verkoper/binder
- Vaktechnisch verkoper/binder



- Vakspecialist
- All round medewerker / coördinerend medewerker
- Bedrijfsleider

De huidige salarisschalen worden op de zeven nieuwe functiebeschrijvingen toegepast, waarbij geldt dat:

- De huidige salarisschalen hernoemd worden van 0 t/m 5 naar A tot en met F;
- De functies van all round medewerker / coördinerend medewerker en vakspecialist beiden ingedeeld worden in salarisgroep E (voorheen 4)

Zie verder 7 'Aanpassingen salarisgebouw'

Werkgevers en medewerkers zullen bij een Helpdesk terecht kunnen met vragen of problemen rond invoering van de nieuwe functiebeschrijvingen.

#### 4. Investeren in persoonlijke ontwikkeling & duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Hierboven werd de Branchebarometer Bloemenspecialzaken (Rabobank, februari 2015) aangehaald: *'Een succesvolle onderneming in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over kennis over de klant, het koopgedrag van de klant en de smaakvoorkeuren van de klant en over de vaardigheid beschikken om deze kennis om te zetten in nieuwe, relevante op maat gesneden proposities en formules'*. Medewerkers van succesvolle ondernemingen zijn goed inzetbaar, zowel voor de korte als de lange termijn. Om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers te optimaliseren en om de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers te vergroten hebben VBW en AVV navolgende afspraken gemaakt:

*Prominente rol voor het jaargesprek in de cao*

Het jaargesprek is de gelegenheid bij uitstek om als werkgever en medewerker in gesprek te gaan over ontwikkelingen rond de onderneming en de persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerker. Om die reden krijgt het jaargesprek een prominente positie in de cao. Op basis van het individuele jaargesprek worden afspraken tussen werkgever en de medewerker gemaakt over:

1. De functie(-beschrijving) van de medewerker: het jaarlijks checken en vaststellen welke van de functiebeschrijvingen van toepassing is op de werkzaamheden van de medewerker;
2. Een terugblik op het afgelopen jaar, waaronder de inzetbaarheid van de medewerker, het eventuele verzuim en de beoordeling van het functioneren van de medewerker
3. De door de medewerker te behalen resultaten gedurende het komende jaar (SMART);
4. De wijze waarop die resultaten beoordeeld zullen worden en de op basis daarvan te nemen beloningsbeslissing;
5. De eventueel door de medewerker te volgen functieopleidingen;

6. De inzetbaarheid van de medewerker gedurende het komende jaar, in het bijzonder de inzetbaarheid op zondagen en de vergoeding daarvoor;
7. De inzetbaarheid van de medewerker op de langere termijn en de eventueel door de medewerker te volgen toekomst gerichte opleidingen;
8. De wijze waarop de medewerker zijn vakantietoeslag wil ontvangen en of en zo ja, hoeveel vakantiedagen de medewerker het komende jaar wil kopen (zie verder hierna onder 5).

Het jaargesprek wordt ieder jaar vóór het einde van de maand mei van dat jaar tussen werkgever en medewerker gehouden aan de hand van een checklist. De te maken afspraken in het jaargesprek beslaan de periode juli van dat jaar tot en met juni van het jaar daarop (twaalf maanden). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en door beide personen/partijen ondertekend. Eventueel kunnen later in het jaar één of meer voortgangsgesprekken plaatsvinden.

De voorbeeld-checklist en de toelichting op het jaargesprek wordt in de tweede helft van 2015 door VBW en AVV uitgewerkt en wordt als bijlage bij de cao gevoegd. De cyclus van jaargesprekken start met ingang van het voorjaar van 2016.

#### *Beloningsbeslissingen met ingang van 2017 op basis van de beoordeling*

De beoordeling van de medewerker maakt onderdeel uit van het jaargesprek. Op basis van de beoordeling vindt de jaarlijkse beloningsbeslissing plaats (toekenning volgende stap in de salarisschaal totdat het eindbedrag in de betreffende salarisschaal is bereikt). De jaarlijkse beloningsbeslissing wordt met de medewerker tijdens het jaargesprek besproken en gaat in op 1 juli van dat jaar. De beoordelingscyclus verloopt als volgt:

1. De werkgever informeert de medewerker vooraf (bij het jaargesprek in jaar x) over de verwachtingen voor het komende jaar en de van de medewerker verwachte resultaten. Voorbeelden van resultaat- en aandachtsgebieden kunnen zijn: klantbenadering en klanttevredenheid, winkel op orde, eventueel verzuim, vakdeskundigheid e.a.). De werkgever geeft daarbij aan op welke wijze hij de resultaatgebieden zal beoordelen en de daaraan verbonden verhoging van het salaris volgens de volgende stap in de salarisschaal (de norm). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. Tijdens het volgende jaargesprek (uiterlijk eind mei van het jaar x+1) wordt beoordeeld of de medewerker onder, volgens of boven de norm heeft gefunctioneerd.
3. Indien de medewerker volgens of boven de norm heeft gefunctioneerd ontvangt de medewerker met ingang van 1 juli van dat jaar de volgende stap van de op de functie van toepassing zijnde salarisschaal. De jaarlijkse verhoging op basis van de beoordeling wordt toegekend totdat de medewerker het eindbedrag van zijn salarisschaal heeft bereikt.
4. Als de medewerker onder de norm heeft gefunctioneerd, stellen werkgever en medewerker een actieplan op. Dat actieplan richt zich op verbeteringen waardoor een volgende beoordeling in het volgende jaar naar verwachting voldoende kan zijn.
5. Als de werkgever geen jaargesprek toepast, heeft de medewerker per 1 juli van dat jaar toch recht op de volgende stap in de op zijn functie van toepassing zijnde salarisschaal. Van de





medewerker wordt verwacht dat dit tijdig gemeld wordt aan de werkgever. De werkgever heeft dan nog de kans het jaargesprek te houden en op basis van de beoordeling de beloningsbeslissing te nemen.

Het jaargesprek tussen werkgever en medewerker wordt voor het eerst gehouden in de periode januari – mei 2016. In dat jaargesprek komen de hierboven genoemde onderwerpen 1 t/m 8 aan de orde. In afwijking van het bovenstaande wordt aan iedere medewerker met ingang van 1 juli 2016 de volgende stap in de op de functie van toepassing zijnde salarisschaal toegekend, ongeacht de beoordeling van het functioneren van de medewerker. De beoordeling van de medewerker en de op basis daarvan te nemen beloningsbeslissing vindt voor de eerste maal plaats tijdens het jaargesprek in het voorjaar van 2017.

#### *Gezamenlijk belang/verantwoordelijkheid van persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid*

Het is van belang dat medewerkers in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten met plezier én in optimale gezondheid hun werk kunnen doen. Nu en in de toekomst. Een goede balans tussen capaciteiten, gezondheid, de vereiste kennis en de eisen van het werk draagt bij aan het welzijn van medewerkers en is daarom niet alleen voor de medewerker, maar ook voor de werkgever van belang. De persoonlijke ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van de medewerker zijn daarom vaste onderwerpen voor het jaargesprek. Indien nodig worden afspraken gemaakt over functieopleidingen of over toekomstgerichte opleidingen/activiteiten zodat de medewerker – ook bij oplopende leeftijd - goed inzetbaar blijft. Daarbij kan onder andere worden ingeschreven op opleidingen en initiatieven die door Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken aangeboden worden.

#### *Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken*

VBW en AVV spreken af om in 2015 gezamenlijk de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken op te richten. VBW en AVV participeren in het bestuur van die stichting. De stichting zal naast ondernemersondersteuning, ontwikkeling vakmanschap ook functie-opleidingen en toekomstgerichte opleidingen en andere initiatieven voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers ontwikkelen en aanbieden. Medewerkers en ondernemers kunnen vanaf 1 januari 2016 gebruik maken van dat aanbod van de Stichting. Het aanbod van de stichting zal inspelen op de vragen en behoeften vanuit de branche. Opleidingen en andere initiatieven worden zoveel als mogelijk collectief ontwikkeld en georganiseerd. Door het efficiënt en effectief benutten van de beschikbare budgetten kan optimale output uit die budgetten gerealiseerd worden. Gedacht wordt aan navolgende opleidingen en activiteiten:

- Functie-opleidingen, vakkennis, vaktechniek, presenteren, stylen, bloemen/plantenkennis,
- Verdieping: ontwikkeling richting ondernemerschap
- Algemene (toekomstgerichte) opleidingen, detailhandel-gerelateerd. Bijvoorbeeld verkooptrainingen, klantbenadering, webdesign, communicatie, social media, fotografie, tekstschrijven
- Kennis over ergonomie opdoen. Tiltechnieken, hoe blijf je fit in de winkel, omgaan met zwaar werk enz.



De bijdrage van werkgevers aan de stichting bedraagt ingaande 1 januari 2016 0,75% van de loonsom, daarvan kan 0,05% worden verhaald op de werknemer.

#### 5. Meer keuzemogelijkheden voor de medewerker: invoering Flexkeuzetoeslag

VBW en AVV spreken af dat de medewerker met ingang van 1 juli 2016 meer keuzemogelijkheden krijgt hoe hij/zij de waarde van arbeidsvoorwaarden wil ontvangen: in geld of in tijd, maandelijks of jaarlijks. De te maken keuze wordt onderwerp van het jaargesprek tussen werkgever en medewerker en vormgegeven in een Flexkeuzetoeslag. De Flexkeuzetoeslag wordt maandelijks aan de medewerker uitbetaald en kan – afhankelijk van de door de medewerker gemaakte keuzen - uit navolgende componenten bestaan:

- a. 8% vakantietoeslag;
- b. 1,52% zijnde de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen (bij fulltime dienstverband)
- c. 0 – 3,5% als vaste maandelijks flexibiliteitscomponent

##### *Ad a. de vakantietoeslag*

Uitgangspunt in de cao is dat de vakantietoeslag met ingang van 1 juli 2016 niet langer eenmaal per jaar in juni, maar maandelijks aan de medewerker wordt uitbetaald. In het jaargesprek kan de medewerker aangeven of de medewerker in afwijking daarvan het vakantiegeld toch jaarlijks wil blijven ontvangen, en dat wordt dan gehonoreerd.

##### *Ad. b1. de bovenwettelijke verlofdagen*

De voltijdmedewerker heeft recht op 20 wettelijke verlofdagen en op vier bovenwettelijke verlofdagen. Uitgangspunt in de cao is dat de waarde van de vier bovenwettelijke verlofdagen met ingang van 1 juli 2016 maandelijks wordt uitbetaald aan de medewerker. De medewerker houdt dan nog 20 wettelijke verlofdagen over op de verlofkaart. Tijdens het jaargesprek kan de medewerker aangeven of de medewerker dat jaar in afwijking daarvan één of meer van de vier bovenwettelijke als vrije tijd wil genieten. In dat geval vervalt een deel van de component voor de bovenwettelijke verlofdagen uit de flexkeuzetoeslag (0,38% per te genieten bovenwettelijke verlofdag).

##### *Ad b2. Inkoop extra verlofdagen*

Indien gewenst kan de medewerker in het jaargesprek aangeven om dat jaar naast de 20 dagen wettelijk verlof en de vier dagen bovenwettelijk verlof nog maximaal vier extra verlofdagen te willen genieten, bijvoorbeeld om op een langere vakantie te kunnen gaan. In dat geval bedraagt het maximum aantal dagen te genieten verlof: 20 wettelijke verlofdagen, vier bovenwettelijke verlofdagen en vier extra verlofdagen = 28 verlofdagen per jaar. De kosten van de extra verlofdagen bedragen 0,38% per in te kopen extra verlofdag tot een maximum van vier extra verlofdagen/1,52% bij het inkopen van 4 extra verlofdagen. In het geval er extra verlofdagen worden ingekocht wordt dat verrekend met een negatieve component in de maandelijks Flexkeuzetoeslag (Flexkeuzeafslag) ter waarde van:

- -0,38% per maand bij inkoop van 1 extra verlofdag



- -0,76% per maand bij inkoop van 2 extra verlofdagen
- -1,14% per maand bij inkoop van 3 extra verlofdagen
- -1,52% per maand bij inkoop van 4 extra verlofdagen

*Ad c. de Flexcomponent \*)*

De werkgever geeft in het jaargesprek aan of hij verwacht dat de winkel in de aankomende periode van twaalf maanden (van juli tot en met juni) op zondagen open gaat en zo ja, op hoeveel zondagen de werkgever zou willen dat de medewerker komt werken (werken op zondagen kan volgens wetgeving niet worden verplicht).

Afhankelijk van de afspraak op hoeveel zondagen zal worden gewerkt, stellen werkgever en medewerker gezamenlijk de vaste maandelijkse Flexcomponent van de Flexkeuzetoeslag vast:

- 0 zondagen: geen percentage Flexcomponent
- 1 – 4 zondagen            0,5%
- 5 – 10 zondagen           1%
- 11 – 16 zondagen         1,5%
- 17 – 24 zondagen         2%
- 25 – 32 zondagen         2,5%
- 33 – 42 zondagen         3%
- 43 – 52 zondagen         3,5%

Betreffende de tussen werkgever en medewerker vast te stellen Flexcomponent geldt het volgende:

1. De gemaakte afspraak wordt schriftelijk vastgelegd (checklist);
2. De gemaakte afspraak betreft het komende tijdvak van 1 juli tot 30 juni;
3. Indien er wegens besluiten van de werkgever in dat tijdvak toch niet of minder op zondagen wordt gewerkt, houdt de medewerker de overeengekomen Flexcomponent tot er afspraken over het volgende tijdvak zijn gemaakt in het jaargesprek van het volgende jaar;
4. Indien een medewerker een keer niet op een afgesproken zondag kan werken wordt dat door ruiling binnen het team opgelost, zodat de medewerker gedurende het tijdvak van twaalf maanden toch het aantal afgesproken zondagen werkt;

5. In de situatie dat dit niet kan wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de Flexcomponent na vier maanden arbeidsongeschiktheid stopgezet totdat het werk wordt hervat of tot de daarover in het eerstvolgende jaargesprek te maken afspraken.
6. Indien de medewerker gedurende het tijdvak van twaalf maanden op verzoek van de werkgever méér zondagen werkt dan het aantal zondagen dat tijdens het jaargesprek voor dat tijdvak is afgesproken, waardoor het totale aantal door de medewerker gewerkte zondagen in een hogere staffel uitkomt, wordt de medewerker daarvoor aan het einde van het tijdvak gecompenseerd. De compensatie bedraagt een eenmalige uitkering van het verschil tussen het percentage Flexcomponent uit de afgesproken staffel en het percentage Flexcomponent van de hogere staffel x 12 maal het maandsalaris en wordt uitbetaald in de maand juli, volgend op het verstreken tijdvak.

NB. Vooruitlopend op het jaargesprek van het voorjaar 2016 zal de werkgever die in de periode van juli 2015 tot juni 2016 voornemens is de winkel op zondagen te openen, een individueel gesprek met zijn medewerkers voeren. Tijdens dat gesprek zal het bovenstaande, onder *ad c. de Flexcomponent* genoemde (inschatting aantal door de medewerker te werken zondagen en een eventuele overgangsregeling) worden besproken. De daarover te maken afspraken over de Flexcomponent gaan in met ingang van 1 juli 2015.

\*) De flexcomponent is niet van toepassing voor medewerkers van bloemenspecialzaken, gevestigd op luchthavens en stations die in de regel 52 zondagen per jaar gedurende de gehele dag/avond geopend zijn. Voor de medewerkers, werkzaam in deze winkels geldt met ingang van 1 juli 2015 een toeslag voor het werken op zondag tussen 07.00 uur tot 0.00 uur van 50%.

## 6. Looptijd cao

De looptijd van de cao voor gespecialiseerde detailhandel loopt van 1 mei 2015 tot en met 31 december 2017.

## 7. Aanpassingen salarisgebouw

Het salarisgebouw in de cao gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten wordt gedurende de looptijd twee maal aangepast. De salarisgebouwen worden opgenomen als bijlage van de cao:

1. Het salarisgebouw met ingang van 1 mei 2015. De schalen en de schaalbedragen zijn identiek aan het salarisgebouw van 1 januari 2015.
2. Het salarisgebouw met ingang van 1 juli 2016. Betreffende de schalen 1 tot en met 5 (nieuw B tot en met F) worden nieuwe eindbedragen vastgesteld. De eindbedragen liggen 1,5% hoger dan de eindsalarissen van het salarisgebouw van 1 mei 2015. Dat nieuwe salarisgebouw kent evenwichtige tussenstappen. Als gevolg daarvan krijgt iedere medewerker op termijn extra perspectief in salarisontwikkeling. (Salarisgebouw per 1 juli 2016 nog gezamenlijk uitwerken.)



3. Het salarisgebouw met ingang van 1 januari 2017, waarbij alle bedragen van het salarisgebouw met 1% worden verhoogd.
4. De extra treden boven het minimumloon heten in dit loongebouw niet meer automatische periodieken, maar prestatieperiodieken.

N.B.: Per 1 juli 2015, 1 januari 2016, 1 juli 2016, 1 januari 2017 en 1 juli 2017 worden de bedragen van het salarisgebouw die daarvoor in aanmerking komen verhoogd met de verhoging van het wettelijk minimumloon.

## 8. Inkomensontwikkeling

- Bij de salarisbetaling van december 2015 ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van 0,5% van twaalf maal het bruto maandsalaris van december 2015.
- Met ingang van 1 juli 2016 wordt het salaris van de medewerker –onafhankelijk van de beoordeling – verhoogd tot het eerst volgende hogere bedrag van de salarisschaal waarin de functie van de medewerker is ingedeeld;
- Met ingang van 1 januari 2017 worden alle bedragen in de salarisschalen verhoogd met 1% en ontvangt de medewerker die een salaris overeenkomstig één van de stappen van het salarisgebouw ontvangt 1% salarisverhoging;
- Met ingang van 1 juli 2017 wordt het salaris van de medewerker – op basis van de beoordeling bij functioneren volgens de norm – verhoogd tot het eerst hogere bedrag van de salarisschaal waarin de functie van de medewerker is ingedeeld.

## 9. Aanpassingen in de cao

Artikel 8 Vakantietoeslag wordt onderdeel van de Flexkeuzetoeslag en maandelijks uitbetaald, tenzij de medewerker ervoor kiest om de vakantietoeslag jaarlijks te blijven ontvangen.

Artikel 9: de toeslag voor het werken op zondagen vervalt en wordt omgezet in de Flexcomponent van de Flexkeuzetoeslag.

Artikel 15 lid 3: Het aantal verlofdagen wordt opgedeeld in 20 wettelijke verlofdagen / 144 uur en vier bovenwettelijke verlofdagen / 28,8 uur, op basis van een fulltime dienstverband (parttimers naar rato). De waarde van de bovenwettelijke verlofdagen ten bedrage van 1,52% wordt als component aan de Flexkeuzetoeslag toegevoegd. Indien gewenst kan de medewerker ervoor kiezen deze waarde als vrije tijd te genieten en vier extra vrije dagen inkopen.

## 10. Cao-artikelen die vervallen

Navolgende artikelen worden geschrapt uit de cao:

Artikel 6: Diplomapremie en Diplomatoeslag

Artikel 7: Functietoeslag

Artikel 9: alle toeslagen voor werken op onregelmatige tijdstippen, met uitzondering van:

- werken in de nacht tussen 0.00 uur en 06.00 uur: 100%
- werken op feestdagen: 100%. (Feestdagen in het kader van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.)
- Voor medewerkers van bloemenwinkels gevestigd op luchthavens of stations die in de regel dagelijks van de vroege ochtend tot de late avond geopend zijn: werken in de nacht op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 uur en 07.00 uur: 100%

Artikel 15 lid 3: Extra verlofdagen voor ouder wordende werknemers

Artikel 17: Navolgende situaties komen niet langer in aanmerking voor buitengewoon verlof:

als de werknemer binnen een periode van 3 jaar met pensioen gaat en deelneemt aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering	1 x	gedurende ten hoogste 5 dagen.
als de werknemer lid is van het bestuur of commissie van een organisatie zoals de Wet op de Bedrijfsorganisatie dat omschrijft	de tijd die nodig is voor deelname aan vergaderingen van deze besturen of commissies	wel recht op buitengewoon verlof maar zonder behoud van loon

## 11. Compensatie/behoud afspraken

VBW en AVV komen navolgende in de cao vast te leggen compensatie-afspraken overeen:

### a. Compensatie Diplomatoeslag

De medewerker die op 1 mei 2015 overeenkomstig artikel 6 van de cao 2011-2012 een Diplomatoeslag ontvangt, behoudt deze toeslag.

### b. Compensatie leeftijdsverlofdagen

De medewerker die op 1 mei 2015 50 jaar of ouder is en overeenkomstig artikel 15 lid 3 cao 2011-2012 aanspraak heeft op leeftijdsverlofdagen behoudt de op dat moment bestaande aanspraak.



c. *Compensatie omzetten zondagstoelage in Flexcomponent/versoering toeslag werken op zondagen voor medewerkers op luchthavens en stations en versoering toeslag werken op onregelmatige tijdstippen.*

De medewerker die in de afgelopen periode van 12 maanden (1 mei 2014 tot 30 april 2015):

- op zondag heeft gewerkt;
- op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 uur en 23.00 uur heeft gewerkt;
- op maandag tot en met vrijdag tussen 23.00 uur en 0.00 uur heeft gewerkt;

komt in aanmerking voor een compensatie als gevolg van het omzetten van de zondagstoelage in de Flexcomponent, de versoering van de zondagstoelage en de versoering van de toeslag werken op onregelmatige tijdstippen. De compensatie gaat in per 1 juli 2015 en wordt als volgt berekend:

- Aantal uren gewerkt op zondagen in de periode 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015 vermenigvuldigd met de ontvangen zondagstoelage (100%) over die uren = het totaal aan ontvangen zondagstoelage in de referentieperiode. Op basis van het rooster wordt ingeschat hoeveel uur op zondagen de medewerker het komende tijdvak van 12 maanden (1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016) gaat werken en hoeveel dat oplevert aan Flexcomponent dan wel aan versoerde zondagstoelage (50%). De ontvangen zondagstoelage in de referentieperiode – de te ontvangen flexcomponent / versoerde zondagstoelage in het komende tijdvak van 12 maanden = het te compenseren bedrag A;
- Aantal uren gewerkt op maandagen tot en met vrijdagen tussen 22.00 uur – 23.00 uur in de periode 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015 vermenigvuldigd met de ontvangen toeslag (50%) over die uren = het te compenseren bedrag B;
- Aantal uren gewerkt op maandagen tot en met vrijdagen tussen 23.00 uur – 0.00 uur in de periode 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015 vermenigvuldigd met de ontvangen toeslag (100%) over die uren = het te compenseren bedrag C;
- (Alleen voor de medewerker die niet werkzaam is bij bloemenspecialzaken op luchthavens of stations:) Het aantal uren gewerkt op maandagen tot en met vrijdagen tussen 06.00 uur – 07.00 uur in de periode 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015 vermenigvuldigd met de ontvangen toeslag (100%) over die uren = het te compenseren bedrag D;
- Het totaalbedrag van de te compenseren bedragen A, B, C en D : 12 is het individueel te compenseren bedrag. Dat bedrag wordt met ingang van 1 juli 2015 door middel van een eenmalige individuele salarisverhoging aan de medewerker toegekend .
- Indien de som van het salaris tezamen en het individueel te compenseren bedrag hoger is dan het maximumbedrag van de 1 op juli 2015 voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal, wordt het salaris van de medewerker individueel vastgesteld op dat hogere bedrag. In dat geval geldt dat het salaris van de medewerker opnieuw wordt verhoogd zodra

het maximumbedrag van de op de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal na toekomstige verhogingen het individueel vastgestelde salaris overstijgt.

## 12. Werkgeversbijdrage

Er worden afspraken gemaakt tussen VBW en AVV over een werkgeversbijdrage aan AVV.

## 13. Studieonderwerpen

VBW en AVV spreken af om tijdens de looptijd van de cao een onderzoek uit te voeren naar:

- De huidige van toepassing zijnde pensioenregeling waarbij expliciet wordt gekeken naar mogelijke alternatieven.
- Mogelijkheden en gevolgen van het aanpassen van de normale arbeidsduur voor de fulltime medewerker van gemiddeld 36 uur naar gemiddeld 40 uur per week.

De uitkomsten van dat onderzoek zullen vervolgens worden behandeld tijdens de onderhandelingen over de eerstvolgende cao.

## 14. 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 te Ede op 23 april 2015

VBW, mede namens CVAH

Marco Maasse, Algemeen directeur



AVV

Martin Pikaart, voorzitter

