

Addendum bij de Royal FloraHolland cao 2018 – 2021 in het kader van de Werkplek- En Reiskosten-regeling (WERK-regeling)

Royal FloraHolland, de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen en de Ondernemingsraad van Royal FloraHolland hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid genomen om afspraken te maken over regelingen die samenhangen met thuiswerken en het werken op een locatie van Royal FloraHolland (RFH). De afspraken zijn vastgelegd in deze Werkplek- En Reiskosten-regeling (WERK-regeling).

De gemaakte afspraken worden besproken met de directie van RFH en binnen de Ondernemingsraad. De vakorganisaties leggen de gemaakte afspraken met een positief advies voor aan hun leden. De vakorganisaties zullen RFH zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

De afspraken gaan in per 1 januari 2021 en gelden gedurende de looptijd van de cao tot en met 30 juni 2021. De in dit addendum genoemde afspraken gelden voor de medewerkers die als gevolg van de coronacrisis grotendeels thuiswerken. Over het algemeen zijn dit de medewerkers met een niet-plaats- en tijdgebonden functie¹, maar in een aantal gevallen ook medewerkers met een plaats- en tijdgebonden functie². De WERK-regeling is voor betreffende medewerkers van toepassing in plaats van de regelingen zoals vermeld in de RFH-cao met betrekking de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (g. Afspraken over de kosten van woon-werkverkeer, cao p. 37 e.v.) en 'het nieuwe werken' (artikel 12 Het nieuwe werken bij niet-plaats- en tijdgebonden functies, cao p. 31 e.v.).

Aanleiding

Sinds het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 werken veel medewerkers (grotendeels) thuis. Inmiddels is gebleken dat het voor veel van deze medewerkers goed mogelijk is om thuis te werken. Soms met de nodige aanpassingen en uitdagingen, maar het thuiswerken biedt ook voordelen als het gaat om efficiënt werken, een goede werk-privé balans en duurzaamheid. Het thuiswerken zal de komende tijd voortduren en zal straks – zo is de verwachting – meer structureel worden dan voor de coronacrisis. Er zal een combinatie ontstaan van deels thuiswerken en deels bij RFH werken. Bij zo'n combinatie horen arbeidsvoorwaarden die dit ondersteunen en mogelijk maken.

¹ **Niet-plaats- en tijdgebonden functie (NPT-functie)**

Dit is een functie waarbij de medewerker in grote mate zelf kan bepalen wanneer en welke werkzaamheden worden uitgevoerd. Met de medewerker worden te behalen resultaten afgesproken.

² **Plaats- en tijdgebonden functie (PT-functie)**

Dit is een functie waarbij de medewerker geen regelvrijheid heeft om te bepalen wanneer en waar het werk wordt uitgevoerd.

RFH, de vakorganisaties en de Ondernemingsraad, hierna tezamen te noemen 'partijen' hebben de volgende overwegingen bij de gemaakte afspraken omtrent de WERK-regeling:

- RFH heeft als werkgever een zorgplicht wat betreft de werkplek. Het gaat hierbij niet alleen over de werkplek bij RFH, maar ook over de werkplek thuis.
- De medewerker maakt thuis kosten als thuis wordt gewerkt en maakt kosten voor het woon-werkverkeer als naar RFH wordt gereisd.
- De combinatie van arbeidsvoorwaarden die onder de WERK-regeling vallen, zijn kostenneutraal ten opzicht van de 'huidige' regelingen voor de medewerkers die als gevolg van de coronacrisis (grotendeels) thuiswerken.

Looptijd en evaluatie

De WERK-regeling loopt tot en met 30 juni 2021 en wordt door de co-creatiepartijen RFH, vakbonden en OR in mei 2021 geëvalueerd. In de evaluatie komen onder andere aan de orde: de toepassing en uitvoerbaarheid van de diverse componenten van de regeling, de hoogte van de vergoeding voor de werkplek thuis en de kostenneutraliteit. Als uit de evaluatie blijkt dat bijstelling van de WERK-regeling nodig is, gaan de co-creatiepartijen opnieuw met elkaar in overleg.

WERK-regeling

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Vergoeding voor de werkplek thuis

Vergoeding voor de werkplek thuis

De medewerker die als gevolg van de coronacrisis (grotendeels) thuiswerkt, komt op de volgende wijze in aanmerking voor een vergoeding om zijn werkplek thuis in te richten:

- Eén keer per 5 jaar kan de medewerker, ongeacht de omvang van het dienstverband, voor maximaal € 500,- inclusief BTW de werkplek thuis inrichten. Hieronder vallen kosten voor een bureau, bureaustoel, laptopverhoger of beeldscherm, toetsenbord en draadloze muis met als doel de werkplek thuis arbo-verantwoord en ergonomisch in te richten.
- De inrichting voor de werkplek thuis kan uitsluitend worden gekozen uit een catalogus die door RFH is samengesteld. RFH betaalt de factuur. De medewerker kan geen declaraties indienen voor zelf aangeschaft meubilair.
- De medewerker kiest uit de catalogus het meubilair e.d. dat het beste bij zijn werkplek thuis past. Het budget van € 500,- mag om fiscale redenen niet worden overschreden. Als de medewerker voor minder dan € 500,- besteedt, wordt het niet bestede deel van het budget niet uitgekeerd in geld en vervalt aan het eind van de 5-jaarsperiode.
- Het meubilair e.d. wordt eigendom van de medewerker, maar als de medewerker binnen 5 jaar, nadat hij gebruik heeft gemaakt van de 'vergoeding voor de werkplek thuis' uit dienst gaat, betaalt hij een evenredig deel terug aan RFH. De periode van 5 jaar vangt aan bij de eerste

bestelling uit de catalogus. Het deel dat bij uitdiensttreding moet worden terugbetaald, is evenredig aan het aantal maanden van 5 jaar (60 maanden) dat nog niet is verstrekking.

- De afspraken tussen de medewerker en RFH, zoals hierboven vermeld, worden vastgelegd in de thuiswerkovereenkomst. Ook worden daarin de rechten en plichten met betrekking tot het thuiswerken vastgelegd. De thuiswerkovereenkomst is een aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst.

Toelichting vanuit de wet- en regelgeving

RFH heeft als werkgever een zorgplicht met betrekking tot een arbo-verantwoorde werkplek voor de medewerker. De werkgever is verantwoordelijk voor de veilige werkplek van de medewerker (art. 3 Arboret) en voor het ergonomisch inrichten van de werkplek, tenzij dit redelijkerwijs niet kan (art. 5.4 Arbeidsomstandighedenbesluit). De ergonomische inrichting ziet toe op het meubilair, de apparatuur en de werkomgeving. De werkgever heeft geen zeggenschap over de inrichting van de woning.

De medewerker heeft de plicht om zijn werkplek thuis arbo-verantwoord in te richten. De medewerker is verplicht op de werkplek thuis (redelijke) maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de (vertrouwelijke) informatie die betrekking heeft op (de uitvoering van) de werkzaamheden en/of waarvan hij kennisneemt niet bij onbevoegde derden, waaronder ook de partner, huisgenoten en bezoekers, terecht kan komen.

Als de RI&E wijzigt, omdat er meer wordt thuis gewerkt, heeft de OR op grond van de WOR instemmingsrecht.

2. Vergoeding voor het werken thuis en het reizen naar RFH

Basisvergoeding en reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De vergoeding voor zowel het thuiswerken als voor het woon-werkverkeer is als volgt opgebouwd:

- Iedere medewerker die als gevolg van de coronacrisis (grotendeels) thuiswerkt, ontvangt de basisvergoeding, ongeacht de afstand die hij van de RFH-locatie woont. Bij een fulltime dienstverband bedraagt de basisvergoeding € 43,30 netto per maand. De vergoeding is naar rato van het dienstverband.
- De basisvergoeding wordt niet verrekend met de eventueel op een dag te ontvangen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en wordt, in tegenstelling tot de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, niet achteraf uitbetaald.
- De basisvergoeding is voor de kosten die een medewerker maakt om thuis te werken. Denk hierbij onder andere aan de kosten voor elektriciteits-, water- en gasverbruik, koffie/thee, wcpapier en internetverbinding. Ook kan de medewerker de vergoeding gebruiken om op een zogenaamde werkhub te werken.

- Het OR-lid met een plaats- en tijdgebonden functie (PT-functie) ontvangt voor 16 uur in de week de basisvergoeding.
- De medewerker die naar zijn standplaats reist en geen leaseauto heeft, ontvangt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op basis van de huidige cao-vergoeding (cao p. 38 en onderstaande tabel) of, indien met het OV wordt gereisd, de OV-kosten (laagste tarief).

Afstand enkele reis	Vergoeding per dag (vanaf 1 mei 2014)
Van 0 tot en met 10 km:	geen vergoeding*
Van 10,1 km tot en met 15 kilometer	€ 3,10
Van 15,1 km tot en met 20 kilometer	€ 4,34
Van 20,1 km tot en met 25 kilometer	€ 5,58
Van 25,1 km tot en met 30 kilometer	€ 6,82
Van 30,1 km tot en met 35 kilometer	€ 8,05
Van 35,1 km tot en met 40 kilometer	€ 9,29
Van 40,1 km tot en met 45 kilometer	€ 10,53
Van 45,1 km tot en met 50 kilometer	€ 11,69
Van 50,1 km en meer	€ 12,85

* Sommige medewerkers in Aalsmeer krijgen wel een vergoeding voor de reiskosten van 0-10 km.

Wat is de voorwaarde? Dat zij in dienst waren voor 1-1-2009.

- Om de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer te ontvangen, moet de medewerker met zijn personeelspas in- en uitchecken op de standplaats. Achteraf (met het salaris van een maand later) wordt de juiste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aan de medewerker uitbetaald.
- Op dagen dat niet naar de standplaats wordt gereisd, ontvangt de medewerker geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

3. Verzekering

Aansprakelijkheidsverzekering

RFH heeft een aansprakelijkheidsverzekering voor al haar medewerkers afgesloten op basis van de werkgeversaansprakelijkheid, zoals bedoeld in artikel 7:658 BW. Stagiairs en vrijwilligers zijn meeverzekerd als RFH voor hen verantwoordelijk is en zij werkzaamheden voor RFH verrichten.

Voor alle medewerkers in dienst van RFH geldt een 24 uren dekking in en buiten het beroep.

Voor andere groepen, zoals stagiairs en uitzendkrachten, geldt een functiedekking tijdens het werk in opdracht van RFH.

4. *Andere manier van werken*

Werk en vrije tijd

Een goede werk-privé balans is belangrijk. Het meer thuiswerken biedt kansen, maar kent ook valkuilen. Medewerkers en leidinggevendenden maken samen (onderling en in teamverband) – in lijn met de Wet flexibel werken – goede afspraken over de manier waarop wordt samengewerkt en hoe invulling wordt gegeven aan een goede werk-privé balans.

Als algemene richtlijn geldt dat de Arbeidstijdenwet wordt nageleefd. Binnen deze richtlijn mag de medewerker zelf bepalen wanneer hij werkt, zolang de afgesproken resultaten worden behaald.

Ook is er aandacht voor momenten waarop de medewerker het recht heeft om 'niet-bereikbaar te zijn', bijvoorbeeld:

- Tijdens lunchtijd.
- 's Avonds (in principe).
- In het weekend.
- Tijdens vrije dagen en vakantie.

Daar tegenover staat dat thuiswerken in beginsel niets anders is dan de functie (deels) uitvoeren op een andere plek dan op kantoor. Dit betekent ook dat de medewerker wordt geacht die dag aan het werk te zijn, hoewel op een andere plek en wellicht in een ander ritme dan op kantoor. Maar het blijft wel gewoon werktijd. Dit betekent onder andere dat de medewerker die dag niet structureel de kinderopvang voor zijn rekening neemt.

Andere manier van werken

Dit alles vraagt nog al wat van de medewerker, de leidinggevende en het team.

De medewerker moet kunnen werken op afstand en de leidinggevende moet kunnen sturen op resultaten in plaats van op aanwezigheid. Voor veel medewerkers en leidinggevendenden is dit een behoorlijke verandering, die veel van hen vraagt en waarbij zij hulp nodig hebben. Belangrijk is ook dat de medewerker leert zijn grenzen aan te geven en dat de leidinggevende hiervoor ruimte geeft. Deze manier van werken wordt gefaciliteerd via e-learnings (HR Academy), inspiratie-artikelen enzovoort en waar nodig kunnen gerichte cursussen en trainingen worden ingezet.

Sociaal en vitaal fit

Aandacht voor elkaar, zowel tussen medewerkers onderling als tussen de leidinggevende en de medewerker zijn cruciaal. Voldoende bewegen is belangrijk en noodzakelijk om fit te blijven. Binnen RFH is hiervoor al veel beschikbaar (onder andere het Plan van Aandacht). Gedurende het jaar zal hieraan blijvend aandacht worden besteed, bijvoorbeeld door gerichte interventies.

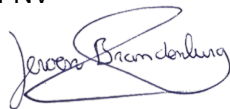
Ondergetekenden, de cao-partijen, verklaren per 21 december 2020 bovenstaande WERK-regeling te zijn overeengekomen,

Royal FloraHolland



David van Mechelen
CFO

FNV



Jeroen Brandenburg
Bestuurder

CNV Vakmensen.nl



Souleiman Amallah
Bestuurder



De Ondernemingsraad RFH tekent, in verband met het co-creatietraject, mee met dit addendum.

Ondernemingsraad Royal FloraHolland



Wim van Baalen
Voorzitter OR RFH

