

Uitkomst Royal FloraHolland cao 1 januari 2023 t/m 31 maart 2024

Royal FloraHolland (RFH) en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen hebben de afgelopen periode met elkaar gesproken over een nieuwe cao. Op 24 februari 2023 heeft dit geleid tot onderstaande uitkomst. Deze uitkomst moet worden gezien in de context waarin RFH zich bevindt.

De uitkomst wordt door de vakbonden als **verbeterd eindbod** tot en met 12 maart 2023 voorgelegd aan hun leden. De vakbonden zullen Royal FloraHolland zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

De uitkomst van deze gesprekken is:

Looptijd

De looptijd van RFH-cao is 1 januari 2023 t/m 31 maart 2024.

Loonsverhoging

De loonsverhoging bestaat uit diverse onderdelen:

1. Per 1 januari 2023 wordt een structurele loonsverhoging gegeven van nominaal € 100,- bruto per maand naar rato van de contracturen.
2. Per 1 januari 2023 wordt eveneens een structurele loonsverhoging van 3% toegekend.
Het minimum en maximum van de salarisschalen wordt verhoogd met het nominale bedrag en met de procentuele loonsverhoging, evenals het fulltime salaris van de medewerker.
3. Per 1 mei 2023 wordt een structurele loonsverhoging van 0,5% toegekend.
Het minimum en maximum van de salarisschalen wordt verhoogd met de structurele loonsverhoging, evenals het fulltime salaris van de medewerker.
4. Per 1 januari 2023 bedraagt het minimum uurloon binnen RFH € 14,28 bruto per uur en per 1 mei 2023 € 14,35 bruto per uur

Volwaardige salarisschaal C05 en geen aanloopschaal meer voor C10

Cao-partijen hebben afgesproken van C05 een volwaardige salarisschaal te maken. Dit betekent dat de salarisschaal een minimum en een maximum heeft. Het maximum is 110% van het minimum. Het minimum uurloon van C05 bedraagt per 1 januari 2023 € 14,28 bruto per uur.

De jeugdschalen van C05 worden afgeschaft. C05 wordt niet meer gebruikt als aanloopschaal voor de functies die zijn ingedeeld in C10. Dit betekent dat een orderpicker of verdeler die nieuw in dienst komt, direct wordt ingedeeld in C10.

C05 wordt gebruikt voor de functies die op basis van de functiewaarderingsystematiek ORBA worden ingedeeld in deze salarisschaal.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Per 1 maart 2023 wordt de reiskostenvergoeding als volgt aangepast:

- De enkele reisafstand van 5 t/m 40 kilometer wordt o.b.v. 21 cent per kilometer vergoed. De medewerker ontvangt de reiskostenvergoeding voor de retourafstand van huis naar de standplaats en weer terug. Er is dus geen reiskostenvergoeding onder de 5 kilometer enkele reis en boven de 40 kilometer enkele reis.
- De reiskostenvergoeding wordt berekend o.b.v. het daadwerkelijk aantal woon-werkverkeer kilometers en niet meer o.b.v. de staffel.
- De reisafstand van woonadres naar standplaats wordt op basis van de gebruikelijke route berekend via de routeplanner HERE.
- De reiskostenvergoeding is een onkostenvergoeding. Als geen onkosten worden gemaakt, wordt de reiskostenvergoeding niet uitbetaald. De medewerker ontvangt de vergoeding niet als hij ziek is, verlof heeft of niet naar de standplaats reist.

Reiskostenvergoeding opleidingen

De reiskostenvergoeding voor opleidingen wordt verhoogd van 14 cent naar 21 cent.

Pilot roosters: werkaanbod RFH en inzet en beschikbaarheid medewerkers

In co-creatie hebben RFH en de vakbonden een nieuwe roostersystematiek uitgewerkt. Deze jaarurensystematiek (JUS) wordt gedurende 1 jaar in verschillende pilots uitgetoetst. De pilots kunnen pas starten als de nieuwe plannings- en roostertool (WFM) de pilots kan ondersteunen en nadat een 'papier' pilot heeft plaatsgevonden om te testen of de uitgedachte systematiek aansluit op het werkaanbod.

Cao-partijen stellen een stuurgroep en een werkgroep samen die de pilots verder vormgeven o.b.v. de in co-creatie opgestelde regels. De afspraken die in co-creatie zijn opgesteld worden als bijlage bij de cao toegevoegd.

Roostersystematieken in lijn met wet- en regelgeving

Cao-partijen spreken af dat de huidige roostersystematieken, waaronder de plus- en minurensystematiek, in lijn moeten zijn met de wet- en regelgeving (WAB¹ en WTVA²). In een werkgroep worden de roostersystematieken aangepast aan de geldende wet- en regelgeving.

¹ WAB: Wet arbeidsmarkt in balans

² WTVA: Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Koffie en thee bij Logistiek

Op dagen dat er vanwege de verwachte eindtijd geen pauze wordt ingepland, is het mogelijk dat medewerkers nabij de werkplek koffie of thee nuttigen. Cao-partijen zullen deze afspraak gezamenlijk concretiseren voor uiterlijk 1 april 2023.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Cao-partijen hebben afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao maximaal 12 medewerkers, voor wie het fysiek niet mogelijk is om op een andere manier fit en vitaal de pensioendatum te halen, gebruik kunnen maken van de RVU. De medewerker dient 2 maanden voor de gewenste RVU-datum een verzoek in bij zijn leidinggevende en HR. De medewerker kan alleen een verzoek indienen om gebruik te maken van de RVU als hij minimaal 10 jaar ononderbroken in dienst is bij RFH. Er kan geen samenloop zijn met andere seniorenregelingen uit de RFH-cao.

Er wordt een RVU-commissie ingesteld, waarin 1 lid namens RFH, 1 lid namens de vakbonden en de bedrijfsarts zitting hebben. De commissie beoordeelt of de medewerker die de RVU heeft aangevraagd, gebruik mag maken van de RVU. Aanvullende toekenning kan zonder tussenkomst van de commissie ook via de CHRO. Als de commissie positief oordeelt of de CHRO de RVU toekent, mag de medewerker gebruik maken van de RVU, waarbij geldt dat:

1. De maximale deelname aan de RVU 24 maanden is. De medewerker die gebruik kan maken van de RVU mag zelf aangeven korter te willen deelnemen.
2. De RVU naar rato van de contracturen van de medewerker wordt toegekend.

De medewerker die in aanmerking komt voor de RVU mag voor maximaal € 750,- (inclusief BTW) *financieel advies* inhuren op kosten van RFH. De medewerker stuurt de factuur naar RFH.

De medewerker die met de RVU uit dienst gaat, gaat vrijwillig uit dienst, mag niet meer bij RFH, het uitzendbureau of een andere werkgever in dienst treden en kan geen WW- of andere uitkering aanvragen.

De RVU-uitkering wordt maandelijks uitbetaald.

Uitbreiden verlofsparen

Cao-partijen hebben afgesproken de te sparen verlofuren op de Verlofspaarrekening (VSR) uit te breiden naar 1000 uur. Plusuren worden aan het eind van de referentieperiode automatisch gestort op de VSR, tenzij de medewerker zelf aangeeft dat hij ze liever wil laten uitbetalen. De medewerker kan ook verzoeken om niet gebruikt bovenwettelijk verlof op de VSR te storen. Verlofuren die op de VSR staan verjaren niet.

De uren op de VSR kunnen worden gebruikt om eerder te stoppen met werken of voor een sabbatical.

Pensioen

Een paritair samengestelde werkgroep met pensioendeskundigen vanuit RFH en de vakbonden gaat cao-partijen advies geven over de nieuw af te spreken pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen.

In het advies worden meegenomen:

1. De contractkeuzes (flexibel versus solidair) met voor- en nadelen.
2. De keuze tot invaren met voor- en nadelen.
3. De verwachte pensioenuitkomsten als gevolg van de overstap naar een vlakke pensioenpremie.
4. Een gelijke pensioenambitie versus een gelijke premiepensioen.
5. Het al dan niet samenvoegen van de basis- en de aanvullende pensioenregeling.

Het advies wordt in het 3^e kwartaal van 2023 aan cao-partijen gegeven. Naar verwachting zijn dan de finale producten van PGB bekend en zijn de (eerste) berekeningen van PGB voor de transitie beschikbaar. Let wel: uitstel van de Wet toekomst pensioen kan leiden tot uitstel van de PGB-producten en/of de transitieberekeningen. Dit kan ertoe leiden dat de werkgroep later advies geeft aan cao-partijen. Vooralnog streeft PGB ernaar het transitieplan van cao-partijen per 1 juli 2024 te ontvangen.

Aanvullend aan de opdracht met betrekking tot de Wet toekomst pensioenen brengt de werkgroep ook advies uit over de aanvullende pensioenregeling en het wel of niet blijven bij de huidige pensioenuitvoerder Centraal Beheer PPI. De behaalde pensioenresultaten en de communicatie naar RFH en de deelnemers bepalen mede het advies van de werkgroep. Het is de bedoeling het advies in het 4^e kwartaal van 2023 aan cao-partijen te verstrekken.

Mantelzorg

RFH wil een mantelzorgvriendelijke organisatie worden. Hiervoor worden de 4 pijlers van Werk & Mantelzorg gebruikt:

1. Bespreken

Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevenden en medewerkers bewust van het thema.

2. Beschrijven

In de cao wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit RFH-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).

3. Bekwamen

Het verder bekwamen van leidinggevenden om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.

4. Borgen

RFH blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van regelingen.

Rouwverlof

Cao-partijen spreken af dat de leidinggevende en de medewerker maatwerkafspraken kunnen maken over rouwverlof, indien een familielid in de eerstegraad is overleden. Een richtlijn voor de maatwerkafpraak is 50% rouwverlof voor rekening van RFH en 50% voor rekening van de medewerker.

Eerstegraads familieleden zijn: partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters- en schoonzonen.

Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT)

De afbouwregeling ORT wordt toegepast bij medewerkers die op verzoek van RFH een rooster gaan draaien, waarmee ze minder ORT verdienen.

De afbouwregeling ORT, zoals deze staat in artikel 72 van de RFH-cao 2021 – 2022, gaat uit van een vaste oude ORT en een nieuwe vaste ORT. De meeste medewerkers hebben geen vaste, maar een variabele ORT. Dit betekent dat de ORT elke maand anders kan zijn. Bij een variabele ORT kan de huidige afbouwregeling niet worden uitgevoerd.

De afbouwregeling wordt als volgt aangepast. Zodra de medewerker op verzoek van RFH een andere dienst gaat draaien, wordt bepaald hoeveel ORT de medewerker de laatste 12 maanden gemiddeld per maand heeft verdiend. De uitkomst van deze berekening is de *basis ORT* voor de eventueel toe te kennen afbouwregeling ORT. Vervolgens wordt de afbouw in 3 termijnen berekend:

- Nadat de medewerker 8 maanden de nieuwe diensten heeft gedraaid, wordt berekend hoeveel ORT de medewerker gemiddeld heeft verdiend. Als het verschil tussen het oude salaris plus de berekende basis ORT en het nieuwe salaris plus de ORT groter is dan 1% ontvangt de medewerker 75% van het verschil als een eenmalig bedrag.
- Op dezelfde wijze wordt na de volgende 8 maanden het verschil berekend. Als het verschil groter is dan 1% ontvangt de medewerker 50% van het verschil als een eenmalig bedrag.
- Tot slot wordt na 8 maanden nogmaals het verschil berekend. Als het verschil groter is dan 1% ontvangt de medewerker 25% van het verschil als een eenmalig bedrag.

Op verzoek van de medewerker kunnen de eenmalige bedragen worden omgezet in verlofuren en worden gestort op de Verlofspaarrekening (VSR).

De afbouwregeling ORT duurt 24 maanden, waarbij het oude salaris en de basis ORT in deze maanden niet wijzigen. De afbouwregeling stopt eerder, indien de medewerker terugkeert naar zijn oude of een andere, hogere ORT.

Werkgroep nieuwe beoordelingssystematiek

RFH wil samen met de vakbonden en de OR toewerken naar een nieuwe beoordelingssystematiek met bijbehorende periodieke verhoging en waardering, waarbij het streven is om in 2023 een aantal pilots o.b.v. deze nieuwe systematiek te laten plaatsvinden. De beoordelingssystematiek is gericht op motiveren, persoonlijke ontwikkeling en de toekomst, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen het goed doet.

Bij een nieuwe beoordelingssystematiek past de huidige systematiek van periodieke verhogingen, zoals deze nu in deze cao staat, niet meer. De periodieke verhoging moet eenduidig, eenvoudig uitlegbaar en kostenneutraal zijn t.o.v. de huidige systematiek.

Sociaal plan

Cao-partijen hebben een sociaal plan afgesproken voor 2 jaar (1 januari 2023 t/m 31 december 2024), om de sociale gevolgen van aanpassingen van de organisatie zo goed mogelijk op te vangen.

De basis voor het nieuwe sociaal plan is het tot 31 december 2022 lopende sociaal plan, waarbij het nieuwe sociaal plan *redactioneel* wordt aangepast, zodat de spelregels die bij een reorganisatie gelden voor iedereen (RFH, de OR, de medewerkers en de vakbonden) duidelijk zijn.

In het nieuwe sociaal plan komt de fase *actieve mobiliteit* te vervallen.

De *beëindigingsvergoeding* blijft gedurende de looptijd van het sociaal plan gemaximeerd op de wettelijke maximale transitievergoeding x 1,6. De wettelijk maximale transitievergoeding bedraagt in 2023 € 89.000,-. De beëindigingsvergoeding kan in 2023 niet hoger zijn dan € 89.000,- x 1,6 = € 142.400,-. Als het jaarsalaris hoger is dan € 142.400,- (2023), bedraagt de beëindigingsvergoeding maximaal 1 bruto jaarsalaris.

De boventallige medewerker die uit dienst gaat van RFH mag voor maximaal € 750,- (inclusief BTW) *juridisch en/of financieel advies* inhuren op kosten van RFH. De medewerker stuurt de factuur naar RFH.

Redactionele aanpassingen

De hoofdstukken *Ziekte en Arbeidsongeschiktheid*, *Opleidingen*, *Uitkering bij overlijden* en de *Klachtenregeling* worden juridisch en redactioneel aangepast, zodat ze in lijn met de geldende wet- en regelgeving zijn.

De hoofdstukken zonder inhoud (zie hoofdstuk 4, 6, 7, 13) komen te vervallen.

Redactioneel worden teksten aangepast om de leesbaarheid van de cao te verbeteren.

Aanvullende afspraak

Cao-partijen spreken af dat ze gedurende de looptijd van cao opnieuw met elkaar om tafel gaan, indien door RFH in 2023 – exclusief een resultaat uit eventuele verkopen van vastgoed – winst wordt gemaakt.