

Onderhandelingsresultaat Royal FloraHolland cao 2021 - 2022

Royal FloraHolland (RFH) en de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen hebben op 4 oktober 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Royal FloraHolland met een looptijd van 1 juli 2021 t/m 31 december 2022.

Het onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties positief voorgelegd aan hun leden. De vakorganisaties zullen Royal FloraHolland zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

RFH en de vakorganisaties, hierna tezamen te noemen 'partijen', zijn het volgende overeengekomen:

Looptijd

De looptijd van RFH-cao is 1 juli 2021 t/m 31 december 2022.

Loonsverhoging

De loonsverhoging bestaat uit diverse onderdelen:

1. Per 1 juni 2022 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2%. Het minimum en maximum van de salarisschalen wordt verhoogd met deze structurele loonsverhoging.
2. In december 2021 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 850,- bruto per medewerker onder voorwaarde dat de medewerker op 31 december 2021 in dienst is. De vergoeding is niet pensioengevend en telt niet mee voor de berekening van het vakantiegeld.
De medewerker kan ervoor kiezen de eenmalige uitkering in december 2021 direct om te zetten in verlofuren die worden gestort op de Verlofspaarrekening (VSR)¹ of in bovenwettelijke verlofuren².
3. De uitzendkracht die sinds 1 januari 2021 of eerder actief als uitzendkracht voor RFH werkt en op 31 december 2021 nog steeds uitzendkracht bij RFH is, ontvangt een eenmalige uitkering van € 200,- bruto per uitzendkracht.
4. De uitzendkracht die uiterlijk op 1 december 2021 *in dienst* komt bij RFH ontvangt eveneens in december 2021 de eenmalige uitkering van € 850,- bruto per medewerker. De medewerker is dan geen uitzendkracht meer en ontvangt niet de eenmalige uitkering van € 200,- per uitzendkracht.

Minimum uurloon

Per 1 januari 2022 wordt het minimum uurloon binnen RFH ten minste € 13,- bruto per uur. Uitgezonderd hiervan zijn de jeugdschalen. Deze blijven op het wettelijk minimum jeugdloon.

Partijen spreken af na deze cao het perspectief om door te groeien naar een minimum uurloon van € 14,- bruto per uur te onderzoeken.

¹ Uren die op de VSR staan, kunnen worden gebruikt voor een langere, aaneengesloten periode van verlof of om eerder te stoppen met werken. Deze uren kunnen niet worden uitbetaald. Uren op de VSR verjaren niet.

² Bovenwettelijke verlofuren kunnen worden gebruikt voor korte of langere periodes van verlof. Ook kunnen deze uren worden uitbetaald. Bovenwettelijke verlofuren verjaren na 5 jaar. Nadat ze zijn verjaard, kan niet meer over deze uren worden beschikt.

WERK-regeling

In de WERK-regeling (voluit: Werkplek- En Reiskosten-regeling) staat de vergoeding om de werkplek thuis in te richten. Deze vergoeding wordt van € 500,- inclusief BTW verhoogd naar € 750,- inclusief BTW. Verder wordt het assortiment wat betreft meubilair en ICT-spullen, waaruit kan worden besteld, uitgebreid. Voor het overige blijven de afspraken uit de WERK-regeling ongewijzigd. De WERK-regeling, zoals nu vastgelegd in een addendum, wordt opgenomen in de nieuwe RFH-cao.

Reparatie derde WW-jaar

In 2016 werd de duur van de WW³ en de loongerelateerde WGA⁴ verkort van 38 maanden naar maximaal 24 maanden. Landelijk hebben vakbonden en werkgevers afgesproken dat de gemiste maanden privaat kunnen worden gerepareerd in de Private Aanvulling WW en WGA, kortweg PAWW of – soms ook wel – reparatie 3^e WW-jaar.

Partijen hebben afgesproken de 'reparatie 3^e WW-jaar' binnen RFH te verlengen, zodat een uitkering na betaalde arbeid wordt verlengd tot het oude niveau. De regeling geldt voor alle medewerkers. De premie wordt betaald door de medewerkers. Stichting PAWW bepaalt jaarlijks de premie. Voor 2022 bedraagt de premie 0,2% tot maximaal het sociaal verzekeringsloon. (In 2021 is de premie 0,4%.)

Afspraken gedurende de looptijd van de cao

Partijen streven ernaar om gedurende de looptijd van de cao afspraken te maken over:

1. **Het werkaanbod en de inzet van medewerkers.** De streefdatum voor een afspraak is 1 januari 2022. De afspraak wordt opgenomen in een addendum bij de cao.

In een co-creatietraject wordt gewerkt aan een voorstel voor cao-partijen met betrekking tot het behouden van flexibele inzet van medewerkers binnen Logistiek en de daarvoor benodigde systematiek, waarbij een goede werk-privébalans voor medewerkers in acht wordt genomen. De systematiek is toekomstbestendig en past bij de verschillende werkzaamheden binnen Logistiek.

2. **De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) als onderdeel van het Pensioenakkoord.** De streefdatum voor een afspraak is 1 mei 2022. De afspraak wordt opgenomen in een addendum bij de cao.

De RVU-vrijstelling uit het Pensioenakkoord biedt de mogelijkheid om voorafgaand aan de AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken. De wijze waarop en onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van de RVU wordt in een co-creatietraject uitgewerkt en voorgelegd aan cao-partijen.

³ WW = Werkloosheidswet

⁴ WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

Sociaal plan

Het sociaal plan 2017 – 2021 wordt verlengd t/m 31 december 2022.

Juridische en redactionele aanpassingen

De RFH-cao en het sociaal plan worden aangepast aan de huidige wet- en regelgeving. De gedurende de looptijd van de RFH-cao 2018 – 2021 afgesproken addenda worden opgenomen in de nieuwe cao. Redactioneel worden teksten aangepast om de leesbaarheid van de cao en het sociaal plan te verbeteren.

Ondergetekenden verklaren op 4 oktober 2021 een onderhandelingsresultaat te hebben bereikt voor een nieuwe RFH-cao en de verlenging van het sociaal plan,

Royal FloraHolland

FNV

CNV Vakmensen.nl

David van Mechelen
CFO

Jeroen Brandenburg
Bestuurder

Piet Fortuin
Voorzitter

Anja de Bree
CHRO

Souleiman Amallah
Bestuurder