

Eindbod RFH cao 1 april 2024 t/m 31 maart 2026

Royal FloraHolland (hierna: RFH) en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen (hierna gezamenlijk: “Cao-partijen”) hebben de afgelopen maanden met elkaar gesproken over een nieuwe cao. Op 20 juni 2024 heeft dit geleid tot onderstaand eindbod. Dit eindbod moet worden gezien in de context waarin RFH zich bevindt.

Dit eindbod wordt door de vakbonden voorgelegd aan hun leden. De vakbonden zullen RFH zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

Het eindbod bestaat uit de volgende afspraken:

Looptijd

De looptijd van RFH-cao is 1 april 2024 t/m 31 maart 2026.

Loonsverhoging

De loonsverhoging bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Per 1 april 2024 wordt een structurele loonsverhoging van 4% toegekend.
Het minimum en maximum van de salarisschalen wordt verhoogd met de structurele, procentuele loonsverhoging, evenals het fulltime salaris van de medewerker.
2. Per 1 januari 2025 wordt nogmaals een structurele loonsverhoging van 4% toegekend.
Het minimum en maximum van de salarisschalen wordt verhoogd met de structurele, procentuele loonsverhoging, evenals het fulltime salaris van de medewerker.

Koudetoeslag

Per 1 juli 2024 ontvangt een medewerker die structureel (minimaal 50% van de door de medewerker gewerkte tijd op jaarbasis) en voor meer dan 3 uur aaneengesloten (exclusief pauzes) per dag in een mechanisch gekoelde ruimte werkt met een temperatuur van minder dan of gelijk aan 8°C, een bruto toeslag van € 26,56 per maand bij een fulltime dienstverband (gebaseerd op € 0,18 per uur). De toeslag wordt als een vast bedrag per maand uitgekeerd.

In de Uitvoeringsregeling Koudetoeslag wordt o.a. opgenomen:

- de functies die recht hebben op de koudetoeslag;
- dat de koudetoeslag niet meetelt voor het ‘uurloon’ ter bepaling van de overwerktoeslag en ORT;
- dat voor uitzendkrachten dezelfde vereisten gelden, maar dat zij € 0,18 bruto per uur ontvangen welke per week worden doorgegeven aan het uitzendbureau.

Waarnemingstoeslag

Cao-partijen spreken af dat de waarnemingstoeslag per 1 augustus 2024 wordt aangepast van 8% naar 5% bij het waarnemen van een functie 1 schaal hoger en naar 10% bij het waarnemen van een functie 2 of meer schalen hoger.

Onregelmatigheidstoeslag

Het recht op ORT wordt per 1 augustus 2024 aangepast. De ORT regeling geldt voor medewerkers in schaal C05 t/m C55.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Per 1 april 2024 wordt de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer als volgt aangepast:

- De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 (netto) per kilometer.
- Het maximaal aantal te vergoeden kilometers wordt opgehoogd naar 50 kilometer per enkele reis.
- De enkele reisafstand wordt dus van 5 t/m 50 kilometer vergoed. De medewerker ontvangt de reiskostenvergoeding voor de afstand van huis naar de standplaats en weer terug.

Reiskostenvergoeding opleidingen

De reiskostenvergoeding voor opleidingen wordt per 1 april 2024 verhoogd van € 0,21 cent naar € 0,23 (netto) per kilometer.

Reiskostenvergoeding zakelijke reizen

De reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen wordt per 1 april 2024 als volgt aangepast:

- Verhoging van de reiskostenvergoeding van € 0,28 naar € 0,29 (deels bruto, deels netto) per kilometer.

Thuiswerkregeling

Cao-partijen spreken af dat per 1 april 2024 de thuiswerkvergoeding wordt verhoogd van € 43,30 naar € 50,90 (netto) per maand bij een fulltime dienstverband.

Aanvullend geboorteverlof

Cao-partijen spreken af dat per 1 april 2024 de uitkering op basis van het wettelijk aanvullend geboorteverlof van 70% naar 100% van het max. SV dagloon wordt aangevuld.

Werkgroep arbeidstijden

Cao-partijen streven ernaar om gedurende de looptijd van de cao-afspraken te maken over:

1. Contract- en roostervormen

RFH wil samen met de vakbonden toewerken naar een reductie van het aantal contract- en roostervormen. De reductie is erop gericht om verschillen tussen medewerkers in de uitwerking van deze vormen te verkleinen. Hiermee willen we minder uitzonderingen en een eenvoudigere en meer eenduidige uitvoering bereiken, welke eenvoudig uitlegbaar is aan medewerkers.

2. Spelregels plus- en minurensystematiek/jaarensystematiek - gelijkstellen van de referteperiodes

Verduidelijken spelregels plus- en minurensystematiek/jaarensystematiek.

Hanteren van eenzelfde referteperiode voor zowel de plus- en minurensystematiek als de jaarensystematiek.

3. Overwerk- en Onregelmatigheidstoelagen

Onderzoeken van de huidige samenhang en hoogte van de toeslagen en indien nodig aanpassingen doen die duidelijkheid geven en recht doen aan de situatie.

4. Plus- en minurensystematiek

Onderzoeken of de systematiek kan worden aangepast naar max. 24 uur. Daarnaast de mogelijkheden onderzoeken om plus- en overuren te gaan compenseren in vrije tijd.

5. Feestdagen- en verlofgrondslag

We maken afspraken in de arbeidstijdenwerkgroep.

Uitgangspunten zullen eenduidig, uitvoerbaar en conform wetgeving zijn.

Uitkomsten van partijen kunnen tussentijds worden opgenomen in de cao.

Pilot verruiming VSR

Er vindt een pilot plaats waarin we de mogelijkheden om uren uit de VSR op te nemen verruimen in die zin dat een medewerker de gelegenheid heeft om vanuit de VSR zowel losse uren als dagen op te nemen voor vrije tijd. De eis van een langere, aaneengesloten periode van minimaal 4 weken komt gedurende de pilot te vervallen. Bij het einde van de looptijd van de cao evalueren partijen de pilot.

RVU boetevrije regeling

De RVU regeling zoals die is geregeld in artikel 91 wordt verlengd tot en met 31 december 2025, danwel tot einde looptijd van de cao indien de tijdelijke RVU-vrijstellingsregeling bij wet tot na die termijn verlengd wordt. De overige huidige uitgangspunten blijven gehandhaafd.

Mantelzorg

RFH is een mantelzorgvriendelijke organisatie. De 4 pijlers van Werk & Mantelzorg zijn van toepassing op RFH. Dit betekent **bespreken** (mantelzorg bespreekbaar maken en bewustwording op het thema vergroten), **beschrijven** (toepassen van de Wet Arbeid en Zorg en RFH-regelingen), **bekwamen** (ontwikkelen van leidinggevenden om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken te maken) en **borgen** (aandacht blijven geven aan werk en mantelzorg). RFH zal aandacht blijven geven aan bewustwording en wederzijds begrip voor mantelzorgers. Goed functionerende medewerkers, die die in verband met mantelzorg een urenvermindering hebben gehad, krijgen een terugkeergarantie. Er zal een module duurzame inzetbaarheid (incl. mantelzorg) in het leiderschapsprogramma worden opgenomen.

PAGO/PMO

RFH stelt iedere medewerker in de gelegenheid om herhaaldelijk een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uit te laten voeren. Deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. Het onderzoek richt zich op de algemene gezondheid van de medewerker. Daarnaast heeft iedere medewerker de mogelijkheid om naar het arbeidsomstandigheden-spreekuur bij de arbodienst te gaan.

Seniorenregeling

RFH stelt medewerker en leidinggevende in de gelegenheid om bij de dialoog maatwerk afspraken met elkaar te maken indien de medewerker vanwege leeftijdsgebonden beperkingen niet meer in staat is te voldoen aan de normen met betrekking tot kwantiteit en kwaliteit. Deze afspraken kunnen in het dialoogformulier worden opgenomen. Er zal een module duurzame inzetbaarheid in het leiderschapsprogramma worden opgenomen.

Stagevergoeding

Het is voor RFH belangrijk om toekomstige medewerkers op te leiden. De volgende (bruto) stagevergoedingen per maand, afhankelijk van het opleidingsniveau, zijn afgesproken: MBO € 345, HBO € 455 en WO € 565 bij een fulltime stage.

Rouwverlof

Cao-partijen spreken af dat de leidinggevende en de medewerker maatwerkafspraken kunnen maken over rouwverlof bij andere overledenen dan eerstegraads familieleden, denk aan broers/zussen/huisgenoten.

Bijzonder verlof t.b.v. uitvaart collega's

Cao-partijen spreken af dat er in de cao een bepaling wordt opgenomen die medewerkers in de gelegenheid stelt om indien er een vertrouwde collega binnen RFH overleden is – in overleg met de leidinggevende – de uitvaart bij te wonen. Nu wordt dit in de praktijk veelal toegekend, maar we willen dit ook vastleggen.

Uitzendkrachten

Cao-partijen spreken af dat in de cao wordt opgenomen dat RFH zich ervan vergewist dat het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Daarnaast werkt RFH alleen samen met uitzendbureaus die de Cao voor Uitzendkrachten toepassen.

ZZP-constructies

Cao-partijen spreken af dat RFH per 1 oktober 2024 niet langer werkt met zelfstandigen (al dan niet via platform Young Ones, of andere platforms) om invulling te geven aan functies binnen de logistieke operatie ingedeeld in salarisschaal C05 t/m C40, zolang deze vorm van inzet van zelfstandigen zich niet verhoudt tot de geldende wet- en regelgeving en heersende leer in de (hogere) rechtspraak met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst en/of uitzendovereenkomst.

Cao a la carte / keuzemodel arbeidsvoorwaarden

RFH zal in samenwerking met de vakbonden de mogelijkheden van een keuzemodel arbeidsvoorwaarden verkennen. Dit keuzemodel maakt het mogelijk dat een medewerker een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze kan bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming of invulling te geven.

Overige regelingen – kadervergaderingen

Cao-partijen spreken af dat de medewerker die meeonderhandelt over of meewerkt aan de cao en/of sociaal plan, deelneemt aan periodieke overleggen tussen vakbonden en RFH, in cao-werkgroepen zit en/of deelneemt aan maandelijkse kadervergaderingen, voor deze uren betaald krijgt. Deze afspraak geldt voor kaderleden van wie de functie is ingedeeld in C05 t/m C40. De medewerker ontvangt 100% van het bruto uurloon zonder toeslagen. Medewerker geeft bij zijn/haar leidinggevende deelname aan kadervergaderingen door voor maximaal 2 uur per maand.

Overige regelingen – kadervergaderingen

Partijen spreken af dat de bevoegdheid van betaalde bestuurders van de vakbonden om in het gebouw en op het terrein van RFH te mogen zijn wordt uitgebreid met de mogelijkheid om, in afstemming met de hoger leidinggevende of de CHRO, te overleggen met medewerkers.

Pensioen

Partijen spreken af dat de huidige cao-artikelen worden geüpdatet qua jaartallen en de gebruikelijke aanpassing van de bedragen m.b.t. franchise en pensioengevend salaris plaatsvindt.

Redactionele aanpassingen

Teksten worden juridisch en redactioneel aangepast, zodat ze in lijn met de geldende wet- en regelgeving zijn en om de leesbaarheid van de cao te verbeteren.