

Definitieve versie d.d. 26 april 2018

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 op 16 maart 2018 geleid tot een onderhandelaarsakkoord. Het onderhandelaarsakkoord wordt de komende weken door de onderhandelaars van VBW en AVV met een positief advies aan hun achterbannen voorgelegd. Na accordering hiervan 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. 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 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 en ondersteunen en prikkelen de inzet van de medewerker op de juiste wijze. Medewerkers moeten prettig kunnen werken in de bloemen en meer regie over de balans tussen werk en privé kunnen voeren. Niet alleen voor dit moment, maar ook voor de langere termijn.
2. Lange tijd heeft de omzetontwikkeling in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten onder druk gestaan. De economische crisis is daar de hoofdoorzaak van geweest, maar ook branchevreemde concurrentie. Gelukkig kan de branche anno 2018 enige omzetstijging ten opzichte van voorgaande jaren noteren. De nieuwe CAO zal betaalbaar en haalbaar moeten zijn voor de branche, die vanuit de achterliggende crisisjaren het economisch moeilijk heeft (gehad). Ook de medewerkers zijn geconfronteerd met druk op de koopkracht en er moet ruimte zijn voor herstel.
3. Daarbij is de werkgever in de afgelopen periode geconfronteerd geweest met een structurele stijging van kosten waaronder de periodieke verhoging van het minimum(jeugd-)loon. Daardoor was het salarisgebouw niet meer voldoende onderscheidend en aansprekend. Het was nodig om hierin te verbeteren om als branche voor de huidige medewerkers, studenten en potentiële medewerkers voldoende aantrekkelijk te blijven.

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.

VBW en AVV hebben op de volgende hoofdthema's afspraken gemaakt:

- A. Aanpassing salarisgebouw en beloningsontwikkeling
- B. Toeslagen
- C. Overige zaken
- D. Looptijd en algemeen verbindend verklaring

Hierna zijn deze thema's nader uitgewerkt.

A. Aanpassing salarisgebouw en beloningsontwikkeling

1. Salarisgebouw

VBW en AVV zijn van oordeel dat het van belang is om het salarisgebouw zodanig aan te passen dat het weer structureel onderscheidend en aansprekend is en aantrekkingskracht uitoefent op nieuwe instroom, zowel studenten als ook medewerkers van aanpalende branches. Partijen realiseren dat door (een combinatie van) navolgende aanpassingen en afspraken:

- a. Het salarisgebouw baseren op gemiddelde fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.
- b. Het herstructureren van de salarisgroepen B, C, D, E en F en de daarin genoemde prestatieperiodieken.
- c. Het bieden van extra groeipotentieel via een ruimer budget van prestatieperiodieken.
- d. De waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen (1,52%) in plaats van uitbetaling in de Flexkeuzetoeslag opnemen in het salarisgebouw.
- e. Het salarisgebouw tijdens de looptijd van deze cao periodiek te verhogen op de data dat het wettelijk minimumloon wordt verhoogd.

a. Het salarisgebouw baseren op gemiddelde fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.

Het loongebouw wordt technisch aangepast van 36 naar 38 uur. Je gaat er hierdoor noch financieel noch op gebied van rechten op achteruit. Alle relevante artikelen in de CAO zullen hierop worden aangepast.

Als gevolg hiervan worden de salarisbedragen in de salarisgroepen met uitzondering van schaal A (wettelijk minimum(jeugd-)loon) verhoogd. Bij deze technische omzetting van de normale arbeidsduur van gemiddeld 36 naar gemiddeld 38 uur per week blijven alle medewerkers het individueel overeengekomen aantal uren werken, tenzij anders wordt overeengekomen. Zij krijgen een (andere) deeltijdbreuk ten opzichte van de nieuwe normale arbeidsduur van 38 uur per week, waardoor zij hetzelfde inkomen houden. Voor de thans in dienst zijnde medewerkers die op basis van het wettelijk minimum werken, hebben partijen overgangsafspraken gemaakt, waardoor zij het huidige uur salaris behouden.

Voordeel van een salarisgebouw op basis van een 38-urige werkweek is onder andere dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om meer uren per week te werken indien er formatieve ruimte beschikbaar is bij de werkgever en daarmee hun inkomenspositie kunnen verbeteren. Daarnaast is het voor de ondernemer gemakkelijk om bij krapte in het personeelsbestand extra uren aan te kunnen bieden.

b. Herstructurering schalen B, C, D, E en F.

Partijen zijn overeengekomen om de salarisgroepen B, C, D, E en F te herstructureren waardoor er weer verschillen in de salarisgroepen ten opzichte van elkaar wordt gebracht én de prestatieperiodieken per salarisgroep logisch en met inhoudelijke verschillen ten opzichte van elkaar zijn vastgesteld. Met name in de functiegroepen C, D, E en deels F leidt dit tot hogere salarissen, zowel per maand als ook per uur. Uitgangspunt is dat elke medewerker erop vooruitgaat (en in geen geval erop achteruit).

c. Extra groeipotentieel via meer prestatieperiodieken

Er is, behoudens functiegroep A, per functiegroep 3% meer loonruimte ontwikkeld middels een groei van het aantal prestatieperiodieken en een herindeling van de waarde per trede in de prestatieperiodieken.

d. Vier bovenwettelijke verlofdagen laten vervallen en de waarde daarvan toevoegen aan de salarisschalen.

De cao 2015 – 2017 kende 24 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband. Daarvan zijn 20 dagen ‘wettelijke verlofdagen’ en vier dagen ‘bovenwettelijk verlof’. De waarde van de vier bovenwettelijke dagen bedraagt 1,52%. Die waarde van die dagen wordt overeenkomstig de cao 2015 – 2017 uitbetaald via de Flexkeuzetoeslag, tenzij de betrokken medewerker ervoor gekozen heeft om de vrije dagen op te nemen. Partijen hebben besloten om de waarde van de vier bovenwettelijke vakantiedagen niet langer uit te betalen via de Flexkeuzetoeslag, maar op te nemen in de cao-salarissen. Dat wordt gerealiseerd door de bedragen van de salarisschalen te verhogen met 1,52%. Net als voorheen behoudt de medewerker het recht om de vier bovenwettelijke verlofdagen op individuele basis in te kopen, aangevuld met de 4 extra vakantiedagen die al gekocht konden worden, in totaal dus 8. (Dit voor zover het salaris het minimumjeugdloon ‘passeert’. Betrokkene kan dat bij het jaargesprek aangeven). De huidige artikelen 43 lid 2 en 43 lid 3 cao komen daardoor te vervallen. Er komt een nieuw artikel 44 waarin het recht op het kopen van maximaal 8 bovenwettelijke verlofdagen tegen 0,38% per verlofdag wordt uitgelegd. Hierover zorgvuldig worden gecommuniceerd naar medewerkers, zodat duidelijk is wat de optie van terugkopen betekent tegenover de optie in salaris uitbetalen.

e. Periodieke verhoging van het gehele salarisgebouw

Gedurende de looptijd wordt het gehele salarisgebouw verhoogd met de stijging van de minimumjeugdlonen, dit per 1 januari 2018, 1 juli 2018, 1 januari 2019 en 1 juli 2019. Zie ook hieronder bij 4.

2. Salarisgebouw per 1 januari 2018

Salarisgebouw per 1 januari 2018, op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van 38 uur per week, inclusief verhoging 0,8% per 1-1-2018 en de opslag van 1,52% (waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen).

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	480,60	507,30				
16	552,69	583,39	589,81		-	-
17	632,78	667,94	675,29		-	-
18	760,94	803,22	812,05	820,89		-
19	881,09	930,04	940,27	950,50		-
20	1.121,39	1.183,69	1.196,71	1.209,73	1.222,75	
21	1.361,69	1.437,34	1.453,15	1.468,96	1.484,77	
Prestatie 0/22	1.601,99	1.690,98	1.709,59	1.728,19	1.746,79	1.778,43
Prestatie 1	1.601,99	1.699,44	1.726,86	1.757,31	1.851,72	2.093,34
Prestatie 2	-	1.707,57	1.743,10	1.784,72	1.886,24	2.132,94
Prestatie 3	-	1.715,69	1.759,34	1.812,13	1.920,76	2.172,53
Prestatie 4	-	1.723,81	1.775,58	1.839,54	1.955,28	2.212,12
Prestatie 5	-	1.731,93	1.791,83	1.866,95	1.989,79	2.251,71
Prestatie 6		1.740,05	1.808,07	1.894,36	2.024,31	2.291,31
Prestatie 7			1.824,31	1.921,77	2.058,83	2.340,04
Prestatie 8			1.840,56	1.949,18	2.093,34	2.372,52
Prestatie 9					2.127,86	2.406,02

Salarissen per uur per 1 januari 2018 (op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, inclusief verhoging van 0,8% per 1-1-2018 en de opslag 1,52% (waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen).

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	2,92	3,08				
16	3,36	3,54	3,58		-	-
17	3,84	4,06	4,10		-	-
18	4,62	4,88	4,93	4,99		-
19	5,35	5,65	5,71	5,77		-
20	6,81	7,19	7,27	7,35	7,43	
21	8,27	8,73	8,82	8,92	9,02	
Prestatie 0/22	9,73	10,27	10,38	10,50	10,61	10,80
Prestatie 1	9,73	10,32	10,49	10,67	11,25	12,71
Prestatie 2	-	10,37	10,59	10,84	11,45	12,95
Prestatie 3	-	10,42	10,68	11,00	11,66	13,19
Prestatie 4	-	10,47	10,78	11,17	11,87	13,43
Prestatie 5	-	10,52	10,88	11,34	12,08	13,67
Prestatie 6		10,57	10,98	11,50	12,29	13,91
Prestatie 7			11,08	11,67	12,50	14,21
Prestatie 8			11,18	11,84	12,71	14,41
Prestatie 9					12,92	14,61

3. Verhoging van het salarisgebouw en de salarisgroepen gedurende de looptijd van de cao

Het salarisgebouw is per 1 januari 2018 aangepast met 0,8%. Het salarisgebouw zal op 1 juli 2018, op 1 januari 2019 en op 1 juli 2019 worden aangepast met het van overheidswege vastgestelde percentage stijging Wet minimumloon, met een minimum van 0,5% en een maximum van 0,8% per keer.

Indien het minimumloon meer stijgt dan 0,8% worden de bedragen van salarisgroep A (minimumloonbedragen) met dat hogere percentage verhoogd.

De salarissen van de medewerkers die een salaris ontvangen overeenkomstig één van de salarisgroepen en van wie het salaris 100% of minder van het maximumbedrag van de betreffende salarisgroep bedraagt, worden gedurende de looptijd van de cao verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de bedragen van het salarisgebouw verhoogd zijn.

Indien de Wet minimumloon op 1 juli 2019 opnieuw wordt aangepast, in die zin dat 21 jaar de vakvolwassen leeftijd wordt, worden de bedragen in het salarisgebouw op de leeftijds categorie 21 jaar gelijkgesteld aan die van de leeftijd 22 jaar. Het salarisgebouw kent daarna gedurende de resterende looptijd van de cao voor de leeftijden 21 en 22 dezelfde bedragen in de diverse salarisgroepen.

De salarissen van de medewerkers die een salaris ontvangen dat ligt boven de maximum prestatieperiodiek van hun functiegroep worden aangepast zoals hieronder bij 5 beschreven.

4. Afspraken voor de invoering van het nieuwe salarisgebouw voor medewerkers met een salaris overeenkomstig één van de salarisgroepen

Het salaris van de medewerkers die in dienst zijn voor de datum van ondertekening van de cao wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018, dan wel tot de datum van indiensttreding als die datum na 1 januari 2018 ligt, als volgt ingepast in het nieuwe salarisgebouw:

- Stap 1: Fictieve berekening van het maandsalaris per 31 december 2017 van 36 naar 38 uur. Daartoe wordt het huidige salaris gedeeld door het aantal uren dat betrokkene werkt en vermenigvuldigd met 38. Daarmee wordt het fictieve salaris berekend dat betrokkene zou ontvangen indien gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt.
- Stap 2: verhogen van dat fictieve salaris met 0,8%. Het aldus berekende fictieve individuele salaris bij gemiddeld 38 uur werken per week wordt verhoogd met 0,8% (wml per 1-1-2018) en vervolgens met 1,52% (de waarde van 4 vakantiedagen).
- Stap 3: Het aldus verkregen fictieve salarisbedrag wordt geplaatst in het nieuwe salarisgebouw in de salarisgroep die op betrokken medewerkers functie van toepassing is, op het salarisbedrag/prestatieperiodiek met het dichtstbijzijnde hogere bedrag als in stap 2 verkregen. Dat bedrag is het bruto salaris van betrokkene per 1 januari 2018 indien betrokkene fulltime zou werken (gemiddeld 38 uur per week).
- Stap 4: Vervolgens wordt het verkregen bedrag omgerekend naar het (deeltijd-)percentage van betrokkene. Bijvoorbeeld bij een 24-urige werkweek: Verkregen bedrag : 38 x 24. Of bij een 36-urig dienstverband: Verkregen bedrag gedeeld door 38 x 36.
- Stap 5: Het aldus verkregen bedrag wordt per 1 juli 2018 verhoogd met de stijging van het wettelijk minimumloon met een minimum van 0,5% en een maximum van 0,8%.
- Stap 6: Op basis van het jaargesprek en de beoordeling wordt overeenkomstig de relevante cao-bepalingen betrokkene per 1 januari 2019 de volgende prestatieperiodiek toegekend, voor zover betrokkene nog niet op het maximumbedrag van zijn salarisgroep staat.

Zie voor een uitgewerkt rekenvoorbeeld de bijlage bij dit onderhandelaarsakkoord.

NB: Het aantal (wettelijke) verlofdagen van de medewerker bedraagt met ingang van 1 januari 2018 20 dagen. Indien de medewerker bovenwettelijke vakantiedagen wil inkopen bestaat daartoe het recht. De kosten bedragen 0,38% per vakantiedag. De medewerker kan maximaal 8 dagen bovenwettelijk verlof bijkopen, voor zover het salaris van betrokkene daardoor niet onder het wettelijk minimumloon zakt.

5. Salarisverhoging en inpassing salarissen medewerkers die een salaris ontvangen dat ligt boven de maximum prestatieperiodiek van hun salarisgroep (bovenschalig).

Het inpassingssalaris voor deze medewerker wordt overeenkomstig de onder 4. sub 1 tot en met 4 genoemde stappen berekend. Indien blijkt dat de medewerker na de omrekening een salaris ontvangt wat ligt boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van hun salarisgroep worden toekomstige algemene salarisverhogingen toegepast over het deel van het salaris wat overeenkomt met 100% van de betreffende salarisgroep (het bedrag van de hoogste prestatieperiodiek). Over het overige (hogere) salarisdeel vindt geen verhoging plaats.

6. Garantierегeling salarisgroep A (niveau minimumloon)

We onderscheiden twee groepen medewerkers in salarisgroep A



- Medewerkers in salarisgroep A met de functie van Aankomend winkelmedewerker stromen in de regel en bij goed functioneren vrij snel door naar salarisgroep B, in de functie van winkelmedewerker.
- Medewerkers in salarisgroep A in andere functies kunnen structureel overeenkomstig salarisgroep A beloond worden indien zij structureel werkzaamheden op minimumniveau uitvoeren.

Voor beide groepen geldt dat indien betrokkene in dienst was vóór de datum van ondertekening van de cao 2018 – 2019, hij/zij – zolang betrokkene een functie in salarisgroep A verricht – het uursalaris behoudt wat betrokkene had op 31 december 2017, verhoogd met 0,8% per 1 januari 2018 en vervolgens met 1,52%, zijnde de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen. Indien betrokkene in dienst getreden is na 1 januari 2018, maar voor de datum ondertekening cao, geldt als uitgangspunt het uursalaris op datum ondertekening cao. Ook in deze situatie zal het salaris worden opgehoogd met 1,52% tegen inlevering van de 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Het aldus verkregen bedrag is het garantie uurloon voor betrokkene.

Ook de toekomstige algemene aanpassingen op het salaris zullen op dit garantie uurloon van deze medewerkers worden doorgevoerd.

7. Eenmalige bruto uitkering 0,5%

In december 2018 ontvangt iedere medewerker een éénmalige bruto uitkering van 0,5% berekend over de in 2018 uitbetaalde maandsalarissen excl. toelagen en vakantietoeslag.

B. Toeslagen

1. Zondagtoeslag in plaats van Flexcomponent in de Flexkeuzetoeslag

AVV en VBW hebben afgesproken dat de huidige methode van toeslagen op zondagen wordt vervangen door een nieuwe, eenvoudiger afspraak: voor werken op zondagen wordt een toeslag toegekend van 30%, die ook maandelijks wordt uitgekeerd. Deze toeslag geldt voor alle medewerkers in de branche, dus ook voor de medewerkers die werkzaam zijn op luchthavens of treinstations.

De medewerker, werkzaam op een luchthaven of een station die voor of op datum ondertekening cao 2018 - 2019 in dienst is, wordt gecompenseerd voor de versoering van de zondag toeslag in de geest van het gestelde in Bijlage 3 van de huidige cao, met dien verstande dat het aantal gewerkte uren op zondagen in de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 als uitgangspunt wordt genomen. De compensatie gaat in per 1 juli 2018. De tekst m.b.t. deze compensatie zal nogmaals geredigeerd worden, om onduidelijkheden te voorkomen.

De Flexcomponent van de Flexkeuzetoeslag komt daarmee te vervallen.

2. Toeslag voor het werken in de nacht (artikel 37b)

Het onderscheid tussen medewerkers van bloemenwinkels op luchthavens en stations en de overige medewerkers vervalst. Als gevolg hiervan vervalst lid 2 van artikel 37b. De medewerker van een bloemenwinkel op een luchthaven of station die in 2017 structureel vroeg in de ochtend werkte wordt gecompenseerd voor het verlies van de nachttoeslag tussen 06.00 en 07.00 uur overeenkomstig de berekeningsmethode van Overgangsregeling D lid 2.d, lid 3 en lid 4 van Bijlage 3 van de huidige cao. Het aantal gewerkte uren tussen 06.00 en 07.00 uur in de periode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 wordt daarvoor als uitgangspunt genomen. De compensatie gaat in per 1 juli 2018.

Er wordt een lid 4 aan dit artikel toegevoegd: 'Werk je regelmatig 's nachts (bijvoorbeeld als chauffeur), dan kun je met je werkgever afspreken dat een deel van je nachttoeslag in je basisuurloon wordt opgenomen, waardoor je basisuurloon hoger wordt. De nachttoeslag blijft in dat geval minimaal 25% per uur.

3. Toeslag voor het werken op feestdagen

Feestdagtoeslag: voor Hemelvaartsdag en Koningsdag gelden dezelfde toeslagensystematiek als de zondag:

- 30% toeslag
- Een werknemer kan op deze dagen niet verplicht worden om te werken

4. Overige toeslagen

De toeslag voor het werken op andere feestdagen en in overige situaties blijft ongewijzigd.

5. Ingangsdatum aanpassing toeslagen

Bovengenoemde wijzigingen in de toeslagen worden doorgevoerd per 1-7-2018.

C. Overige zaken

1. Werkweek

M.b.t. de indeling van de werkweek en werken in het weekend is afgesproken de tekst van artikel 29 van de nieuwe cao als volgt te redigeren:

Artikel 29 Werkweek

Lid 1

Je hebt het recht om op jouw verzoek in het weekend ten minste één dag niet ingeroosterd te worden. Je werkgever kan je niet verplichten op zondag te werken. Als je op verzoek van je werkgever op zondag werkt, wordt de zondag door een andere vrije dag vervangen.

Lid 2

Als je een arbeidsovereenkomst hebt met een omvang van gemiddeld 36 uur of meer per week, heb je in principe recht op ten minste twee vrije dagen per week. Op jouw verzoek zijn dit twee aaneengesloten dagen, mits de bedrijfsvoering dit toelaat.

Lid 3

Als je gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag of dagdeel hebt, krijg je geen compensatie als je vrije vast dag/dagdeel samenvalt met één van de feestdagen, zoals verwoord in artikel 38 lid 2.

Lid 4

Indien je een arbeidsovereenkomst hebt van gemiddeld 36 uur per week kun je met je werkgever overeen komen dat de 36 arbeidsuren over vier dagen worden verdeeld, mits de bedrijfsvoering dit toelaat.

2. Persoonlijk scholingsbudget

De medewerker heeft recht op twee dagen / 15,2 uur betaald scholingsverlof per jaar. Voorwaarde daarvoor is dat tijdens het jaargesprek afspraken over scholing worden gemaakt en dat de opleiding een relatie heeft met het vakgebied en/of werken in de detailhandel. Voor de inhoud van mogelijke trainingen wordt mede verwezen naar het programma van het Sociaal Fonds bloemenspecialzaken. Parttime medewerkers hebben recht op studieverlof naar rato van het dienstverband met dien verstande dat de parttime medewerker het recht heeft op ten minste twee dagdelen studieverlof per jaar.

Het recht op studieverlof vervalt per 31 december van dat jaar indien de dagen niet verbruikt zijn aan het einde van het jaar (geen spaarmogelijkheid).

3. Bovenwettelijk verlof en extra verlof

De waarde van de vier bovenwettelijke verlofdagen ($4 \times 0,38\% = 1,52\%$) is per 1 januari 2018 opgenomen in het nieuwe salarisgebouw. Artikel 43 lid 2 en artikel 43 lid 3 komen daarmee te vervallen.

In een nieuw cao artikel wordt het recht van de medewerker beschreven om maximaal 8 bovenwettelijke verlofdagen in te kopen. Dat kan door de medewerker worden aangegeven in het jaargesprek. De waarde van één bovenwettelijke verlofdag is 0,38%. Betrokkene kan extra verlofdagen inkopen (tot een maximum van 8 dagen) voor zover zijn salaris niet onder het niveau van het minimumloon komt. Deze zaken zullen in artikel 43 en 44 worden verwerkt.

4. Uitbreiden buitengewoon verlof bij overlijden kinderen/aangehuwd kinderen

Het buitengewoon verlof bij overlijden van een (aangehuwd) kind is van de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van zes werkdagen. Dit zal in artikel 48 worden verwerkt.

5. Nieuw artikel Regeling stagematerialen en materiaal praktijkopdrachten

De werkgever stelt aan een BOL-leerling een budget (in natura) t.w.v. minimaal € 15,- per week beschikbaar ten einde de leerling in staat te stellen de praktijkopdrachten op het leerbedrijf en op de scholen te kunnen uitvoeren.

6. Onderwerpen voor het Sociaal Fonds

Gelet op het vergrijzend ondernemersbestand zal het Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken gevraagd worden aandacht te besteden aan opleidingsmogelijkheden voor medewerkers betreffende het 'overnemen van de zaak' en het vakmatig functioneren in de bloemendetailhandel en/of overige detailhandel.

7. Uitvoering studie in deze cao-periode

In kaart brengen (on-)wenselijkheid invoering normale arbeidsduur 40 uur per week (VBW maakt voorzet)

8. Actualisering CAO-tekst

De tekst van de CAO wordt integraal geactualiseerd op basis van de meest recente wetgeving.

D. Looptijd en Algemeen verbindend verklaring

1. Looptijd cao

De looptijd van de cao is twee jaar, te weten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

2. 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 en getekend te Ede, op 13 april 2018

VBW, mede namens CVAH

John Thijert, voorzitter bestuur VBW

Marco Maasse, algemeen directeur VBW

AVV

Valérie Rijckmans, bestuurder AVV

Michelle Rijntjes, secretaris en bestuurder AVV

Bijlage bij het onderhandelaarsakkoord

Uitwerking rekenvoorbeeld inpassingmethode salaris medewerker in het nieuwe schaalgebouw

De medewerker in dit voorbeeld werkt gemiddeld 24 uur per week en verdient het maximum van salarisgroep C (cao 2015-2017). Gelet op zijn urenomvang bedraagt het salaris dan $24/36^e$ van € 1654,88 = € 1103,25.

Stap 1: het bedrag wordt gedeeld door het aantal uren dat betrokkene gemiddeld werkt (24) en vermenigvuldigd met 38. € 1103,25 : 24 x 38 = € 1746,81. Dit is het bedrag wat betrokkene zou verdienen als hij gemiddeld 38 uur zou werken. Dit bedrag wordt verhoogd met 0,8% en met 1,52 %. De uitkomst daarvan is € 1787,54. Dat bedrag moet worden ingepast in de nieuwe salaristabel, in salarisgroep C:

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	480,60	507,30				
16	552,69	583,39	589,81		-	-
17	632,78	667,94	675,29		-	-
18	760,94	803,22	812,05	820,89		-
19	881,09	930,04	940,27	950,50		-
20	1.121,39	1.183,69	1.196,71	1.209,73	1.222,75	
21	1.361,69	1.437,34	1.453,15	1.468,96	1.484,77	
Prestatie 0/22	1.601,99	1.690,98	1.709,59	1.728,19	1.746,79	1.778,43
Prestatie 1	1.601,99	1.699,44	1.726,86	1.757,31	1.851,72	2.093,34
Prestatie 2	-	1.707,57	1.743,10	1.784,72	1.886,24	2.132,94
Prestatie 3	-	1.715,69	1.759,34	1.812,13	1.920,76	2.172,53
Prestatie 4	-	1.723,81	1.775,58	1.839,54	1.955,28	2.212,12
Prestatie 5	-	1.731,93	1.791,83	1.866,95	1.989,79	2.251,71
Prestatie 6		1.740,05	1.808,07	1.894,36	2.024,31	2.291,31
Prestatie 7			1.824,31	1.921,77	2.058,83	2.340,04
Prestatie 8			1.840,56	1.949,18	2.093,34	2.372,52
Prestatie 9					2.127,86	2.406,02

Volgens cao-afspraken wordt betrokkene dan ingepast op het bedrag van de dichtstbijzijnde hogere prestatieperiode: in dit geval is dat € 1791,83 (prestatie 5 van salarisgroep C). Ervan uitgaande dat betrokkene gemiddeld 24 uur blijft werken wordt dat bedrag gedeeld door 38 en vermenigvuldigd met 24. De uitkomst is € **1131,68**. Dat is het salaris van betrokkene per 1 januari 2018. Betrokkene kan de komende jaren nog tot prestatie 8 doorgroeien.