

FNV en CNV Vakmensen.nl en Royal FloraHolland hebben het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over de cao van Royal FloraHolland.

Dit onderhandelingsresultaat zal worden voorgelegd aan de leden van vakbonden

Looptijd cao van 1/7/2018 tot 1/7/2021

Loon:

- Eenmalige uitkering van 100,- netto in december 2018 voor werknemers in dienst op 1-12-2018.
- 1,5 % op 1 januari 2019
- 1,0 % op 1 juli 2019
- 2,5 % op 1 juli 2020
- 2,5 % op 1 maart 2021

Duurzame inzetbaarheid

80-90-100 regeling

Vanaf 1 juli 2019 wordt een keuzemogelijkheid toegevoegd aan de adv regeling namelijk:

- de mogelijkheid om 4 1/2 jaar voor het bereiken van de individuele AOW leeftijd 80% te werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw of;

Om in aanmerking te komen voor de 80 90 100 optie moet de werknemer minimaal 10 jaar voor de AOW leeftijd een ononderbroken dienstverband hebben bij Royal FloraHolland en niet ingedeeld zijn in HAY schalen.

Als een keuze is gemaakt tussen de bestaande of de nieuwe optie is deze definitief. Een reglement wordt nog uitgewerkt.

Na 4 jaar wordt de regeling geëvalueerd.

Investeringen in opleidingen en ondersteuning duurzame inzetbaarheid

Tevens wordt geïnvesteerd in opleidingen/ondersteuning ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. De verruimde opleidingsregeling wordt opgenomen in de cao. Een opleiding moet bijdragen aan het verbeteren van de interne mobiliteit of aan de huidige functie.

Uitzendkrachten

- 200 uitzendkrachten krijgen gedurende de looptijd van de cao een arbeidsovereenkomst
- Uitzendkrachten worden in principe minimaal 3 uur betaald per gewerkte oproep in het geval er geen mogelijkheid is van een plus/minuren systeem, waarbij minuren weggewerkt kunnen worden. Uitzendkrachten in Aalsmeer en Naaldwijk worden minimaal 3 uur betaald per gewerkte oproep, met uitzondering van eerder vertrek op eigen verzoek. Voor Rijnsburg en Eelde geldt dit vooralsnog niet en wordt in overleg tussen cao partijen begin 2019 in een werkgroep naar structurele oplossingsmogelijkheden gezocht.

Overgang naar de vakvolwassenschaal

Nieuwe medewerkers en uitzendkrachten in de laagste aanloop-salarisschaal gaan bij een goede/excellente beoordeling 8 maanden na de aanvang van uitzendarbeid bij RFH over naar de vakvolwassen-schaal 10.

De regeling wordt stapsgewijs ingevoerd. Uitzendkrachten die dan 8 maanden of langer werken voor Royal FloraHolland zullen begin 2019 als eerste worden beoordeeld, voorzover zij nog niet in schaal 10 zitten. Een evaluatie vindt plaats eind 2019. Bij positieve uitkomst, waarbij criteria van redelijkheid en billijkheid en wetgeving worden toegepast wordt besloten om de termijn verder te verkorten naar 6 maanden.

Verruimen definitie bredere inzetbaarheid

Toevoegen artikel 5.4 met de tekst.: indien sprake is van leegloop of andere mismatch tussen werkaanbod en aantal werknemers, kan je door jouw leidinggevende worden ingezet in andere processen binnen de locatie, waarbij lid 2 en 3 onverminderd van kracht zijn.

Roostermijn

De roostertermijn voor ingang een nieuw rooster bij RFH is 2 weken. Aalsmeer gaat over naar een termijn van 3 weken per 1 januari 2019. Conform de protocolafspraken uit de cao gaat Aalsmeer, bij de introductie van centraal plannen vervolgens over naar 2 weken in de volgende cao.

ORT

Werkt de werknemer normaal in een roosterdienst en is de werknemer ziek gemeld? Dan betaalt de werkgever de ORT door. Heeft de werknemer die normaal roosterdiensten verricht vakantie? Dan betaalt de werkgever ook de ORT door tijdens opname van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen, met uitzondering van gekochte vakantiedagen.

De ORT regeling wijzigt per 1-1-2019 zoals hierboven aangegeven. De huidige ORT toeslagen, waarin tot 1-1-19 de vakantieperiodes verdisconteerd zijn, worden daarom aangepast, Deze worden dan:
25% voor roosterdienst tussen 18.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag
35% voor roosterdienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag
35% voor roosterdienst op zaterdag
50% voor roosterdienst op zondag

Achtergrond van deze wijziging is om duidelijkheid te geven hoe bij Royal FloraHolland de ORT tijdens vakanties is geregeld voor een medewerker die normaal in roosterdiensten werkt. In Aalsmeer, Rijnsburg en Eelde is bij de harmonisatie van toeslagen rekening gehouden met het vakantieverlof bij de overgang naar de nieuwe ORT regeling. Bij medewerkers destijds vallend onder katern Naaldwijk echter niet. Daarom ontvangen medewerkers die op 1 januari 2010 in dienst waren en vallen onder katern Naaldwijk (inclusief Bleiswijk en Venlo) en nog in dienst zijn op 1 januari 2019 een correctie in het geval er sprake was van structureel weken buiten het dagvenster. Tevens wordt onderzocht of andere groepen door samenloop van omstandigheden mogelijk in aanmerking komen voor een correctie. De eventuele correctie vindt plaats uiterlijk in februari 2019.

Pensioen

Er komt een nieuwe pensioenregeling vanaf 1/1/2020.

Partijen zijn voornemens het opbouwde (pre)pensioen tot 1/1/2020 ondergebracht te houden bij NN. Dit is een gegarandeerde regeling, met behoud van indexatie volgens de bepalingen in het contract met NN. Voor het op te bouwen pensioen vanaf 1/1/2020 is de beoogde regeling als volgt:

- Basisregeling : voorwaardelijke middelloonregeling (CDC)
Excedent : beschikbare premie (DC) regeling voor het salarisdeel boven euro 54.614,-
- Pensioengevend salaris 12 x maandsalaris inclusief vaste persoonlijke toeslag en combitoeslag +vakantietoeslag en min/meeruren

- Partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen (opbouwbasis)
Bij Excedent 70% op risicobasis
- Stapsgewijs vergroten van de pensioengrondslag waarover pensioen wordt opgebouwd:
Franchise basisregeling in euro's op fulltime basis en op basis van de cao in 2018:
2020: 15.512,-
2021: 15.100,-
2022: 14.688,-
2023: 14.276,-
2024: 13.863,-
De franchise (basisregeling) en het grenssalaris (excedentregeling) worden aangepast aan de procentuele verhogingen zoals bij de AOW wordt toegepast. Echter bovenstaande franchise bedragen zijn gefixeerd voor bovengenoemde jaren tot 2025, maar worden nooit lager dan de wettelijk fiscale franchise.
Op 1 januari 2025 vindt de eerste indexatie van de franchise plaats.
- Het opbouwpercentage in de basisregeling wordt verhoogd naar 1,75% en de pensioenrichtleeftijd in de basisregeling en excedentregeling wordt 68 jaar.
- Indexatie in de basisregeling voorwaardelijk, indien de dekingsgraad toereikend is
- De werknemerspremie in de basisregeling en excedentregeling wordt stapsgewijs verhoogd en bedraagt vanaf 1 januari van onderstaand jaar over het pensioengevende salaris:
2020: 3,1%
2021: 3,5%
2022: 3,8%
2023: 4,4%
2024: 5,0%

Partijen hebben zich in de bovenstaande uitwerking gebaseerd op uitgebrachte voorstellen door de pensioenfondsen. In de komende periode dient dit verder uitgewerkt te worden om tot een definitief besluit over de pensioenuitvoerder te komen. In die keuze wordt ook een eventueel landelijk pensioenakkoord bereikt vóór 1 april 2019 in de overwegingen meegenomen.

Communicatie:

Deze afspraak wordt opgenomen als bijlage van de cao 2018 – 2021. In voorbereiding op de communicatie wordt door de afdeling HR een communicatieplan opgesteld en aan de betrokken vakorganisaties en de Ondernemingsraad voorgelegd.

Tekstaanpassingen

Naast bovenstaande aanpassingen zijn er een aantal tekstaanpassingen die nog worden verwerkt in de nieuwe cao (zie bijlage tekstaanpassingen).

Overeengekomen d.d. 12 december 2018, te Aalsmeer.

FNV
Jeroen Brandenburg
Bestuurder FNV

CNV Vakmensen.nl
Kitty Huntjens
Bestuurder CNV

Royal FloraHolland
Anja de Bree
CHRO

Bijlage tekstaanpassingen.

- Art 22 lid 4. “onbepaalde tijd” wijzigen in “(on)bepaalde tijd”
- Art 2 lid 2 sub d.
De bepaling dat in de arbeidsovereenkomst staat ‘hoe lang de proeftijd duurt’, kan niet gelden voor alle contracten. Bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan wettelijk geen proeftijd worden overeengekomen. Bovendien staat in art 4 dat er geen proeftijd geldt bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
Wij willen punt d. aanpassen in:
‘d. ‘er wordt altijd een proeftijd opgenomen behalve als dat wettelijk niet mogelijk is.’

En de volgende zin uit art 4 : “Er is geen proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.”
veranderen in : “De proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt 2 maanden,
voor zover een proeftijd wettelijk mogelijk is.”

Arbowet

De arbowet is gewijzigd per 1 juli 2017. Er is recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts, de positie van de preventiemedewerker is versterkt en er is grotere rol van de medezeggenschap bij het arbobeleid. Wij volgen de wet op deze punten. Dat betekent aanpassingen van ons protocol.

Wetwijziging WWZ

De WWZ is aangepast, waardoor de transitievergoeding na 2 jaar ziekte wordt uitbetaald (door ons tot 2019 en vanaf 2019) door het UWV. Wij stellen voor in verband met het voorkomen van een samenloop tussen deze uitkering en aanvulling derde jaar, de tekst op pagina 12 bij ‘1.c.Derde ziektejaar’ te vervangen door:

‘Indien het ontslag plaatsvindt na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt een transitievergoeding uitgekeerd. Tot de invoering van de wetwijzigingen gebeurt dit door Royal FloraHolland en daarna door de wettelijk aangewezen uitvoeringsinstantie.’

Overige tekstaanpassingen

Pag 5 art 4: Als een werknemer in dienst komt krijgt hij de cao digitaal verstrekt (ipv op papier).

Pag 55. Leeftijdscalen aanpassen aan wijzigingen wetgeving zodat minimaal WML wordt gevolgd.

Pag 55 – hier staat nog op 1 plaats in de tekst dat de eerstvolgende beloningsronde 1 januari is. Dit willen wij corrigeren dus 1 januari wordt dan net als in de rest van het document :
1 april.

Pag 71: De tekst: ‘ Bij het zoeken buiten FloraHolland helpt het Centrum voor Werk en Inkomen’ kan vervallen.

Pag 41: Bij “Hoe rekent FloraHolland de vergoeding uit?” toevoegen:
De afstand in de routeplanner ANWB kortste route van standplaats naar woning is uitgangspunt voor de meting.

Pag 64+ Regels over klachten van werknemers en regeling om werknemers te beschermen tegen (seksuele) intimidatie, discriminatie en agressie.
Wij stellen voor deze twee regelingen te integreren (en niet inhoudelijk te wijzigen) en het email adres toe te voegen HR-secretariaat@royalfloraholland.com

Pag 16. Uitkering bij overlijden

De cao kent een uitkering voor nabestaanden (naast de pensioenregeling) van 3 netto maandsalarissen als er nabestaanden zijn. Wij willen voorstellen om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, om op basis van vrijwilligheid een aanvullende (collectieve) overlijdensrisicoverzekering af te sluiten, waarbij de premie voor rekening van de werknemer komt.

Algemeen:

- FloraHolland moet zijn Royal FloraHolland
- HRM moet zijn HR (oa. Pag 46)
- Het woord Flexpunt vervangen door Planning Logistiek (pag 29-30)