

Rapportage AVV Nieuwe cao Bloemisten

Utrecht, 22 januari 2024



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2024 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	3
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming	3
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	4
	Bijlage 1: Open antwoorden	5
	Bijlage 2: De tekst waarover werd gestemd	7

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In de stemming ging het om het principeakkoord dat in bijlage 2 te vinden is.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'voor', 'tegen' en 'neutraal'. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

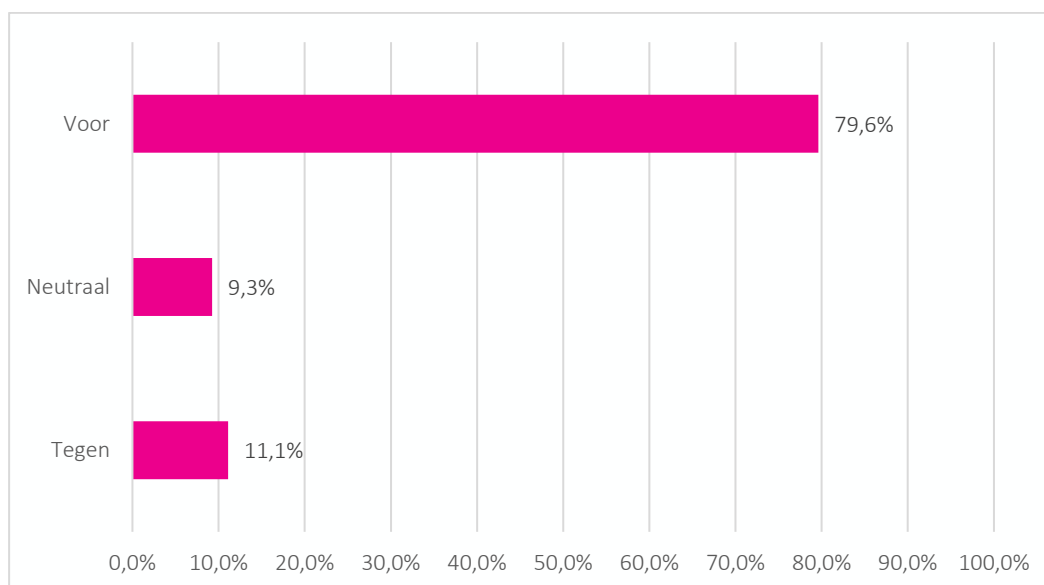
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 22 december 2023 tot en met 4 januari 2024. In totaal zijn er 54 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Gespecialiseerde Bloemendetailhandel. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd. Daarnaast is één stem ongeldig verklaard omdat deze stemmer werkzaam was bij een bedrijf dat net is overgegaan naar een ander cao.

2.2. Resultaat stemming

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 43 medewerkers voor, 6 tegen en 5 neutraal gestemd. Er is dus een meerderheid voor het principeakkoord: bijna 80 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 54 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 10,7 procent¹. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 68,9 en 90,3 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 28 medewerkers 47 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,7 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste thema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een hoger, eerlijker en marktconform loon. Daarnaast wenst men onder andere aandacht voor betere werktijden, minder werkdruk, meer opleidingsmogelijkheden en thuiswerkvergoedingen. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gesorteerd op aandeel thema's (N = 37 stemmers)

Thema	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 47)
Hoger/eerlijker/marktconform loon	23	49%
Vakantiedagen	6	13%
Meer aandacht voor bijzonder verlof	4	9%
Weekendtoeslag	3	6%
Werktijden	2	4%
Invoeren ATV/ADV-dagen	2	4%
Overig	7	15%
Eindtotaal	47	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 47 bedrijven vertegenwoordigd.

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

Bijlage 1:

Open antwoorden

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel A: Suggesties voor een volgende cao

- meer vrije dagen bij overlijden ouders, kind. - terug naar de 24 vakantie dagen. - eerlijker verdeling lonen/verantwoordelijkheid
*Loon. *Duidelijker omschrijving van het bijzonder verlof. Bij het overlijden van mijn vader dit jaar heb ik door de onduidelijkheid van de tekst slechts 2 dagen verlof genomen om zijn uitvaart te regelen en bij te wonen. In plaats van calamiteitenverlof zou je gewoon verlof moeten krijgen van moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Mijn baas heeft nooit gesproken over verlof krijgen en ik had teveel verdriet om de tekst goed te kunnen lezen en interpreteren om het juiste verlof te krijgen hierdoor ben ik te snel weer aan de slag gegaan.
1. Een verbod op het opleggen van consignatie-diensten. 2. Een minimumloon van ten minste 60% van het mediane loon. Op dit minimumloon dient iedereen, ongeacht diens leeftijd, recht te hebben. 3. Een stagevergoeding die gelijk staat aan ten minste het in deze sector geldende minimumloon. 4. Een toeslag van ten minste 50% over de uren die in het weekend gewerkt worden. 5. Een verbod op het verplichten van werknemers om meer pauze te nemen dan zij wettelijk gezien minimaal moeten nemen.
ATV/ADV dagen net zoals in CAO tuincentra (retail non food)
Beter loon voor de werknemers die boventallig zijn. Ook wij verdienen het om meer te verdienen. Goede afspraken voor vrouwen die in de overgang zitten en daar hinder van ondervinden.
Betere lonen en collectieve zorgverzekering
Een "extra" mogelijkheid om te zitten/pauzeren/bewegen aangezien het vaak lange periodes staan is op 1 plek
Het loon blijft belangrijk!!! Invoering bovenwettelijke vrije dagen
Hoger loon, nu moeten we hard werken voor een laag loon.
Ik lees dat ik een loonsverhoging krijg van 6,46. Dit is echt een uitkomst die absoluut geen recht doet ten opzichte van andere sectoren en geen enkele correctie is op de inflatie die wij meemaken in ons land en scheelt nauwelijks iets ten opzichte van de verhoging van januari 2023. Ik heb het een aantal malen na moeten kijken, maar dit is volgens mij echt de uitkomst van de onderhandelingen. Voor mij een reden om nu echt uit te gaan kijken naar een beter betaalde baan.
Ik vind de verhouding van minimumloon loon ten opzichte van de hoger functie groepen niet echt een verschil. Je hebt vier jaar of meer geleerd en werk ervaring en iemand die net begint verdient zowat het zelfde. Merk het verschil van 40 naar 36 uurige werkweek ook nog niet in dit loon volgens mij is het een op een overgegaan naar het nieuwe CAO loon. Vind echt dat je als werknemer wordt onder gewaardeerd in deze CAO een schoonmaakster krijgt er 8,5 procent loon bij!! En wij een schamele 2,5 enige eens 5 procent in januari! Ben zwaar teleurgesteld. En ook meer vakantie dagen. Jullie kleden de cao alleen maar uit!
Loon
Loon verhoging Meer vrije dagen per jaar
Loons verhoging
Loonsverhoging voor alle schalen evenveel.

Loonsverhoging, Meer vakantiedagen,
Loonsverhoging, meer vakantiedagen.
Meer loon. Fulltime op basis van 36 of 38 uur. 150% voor werken op zaterdag
Meer reiskostenvergoeding, meer opleidingsbudget voor cursussen, hoger salaris percentage bij speciale werkdagen
Meer salaris maar wel een stevige versoering van de verzuimregeling .
Meer vrije dagen
Reiskosten vergoeding vind ik nog erg laag in bloemen cao. En bij uitvaart bij ouders en of kind dat je er meer vrij voor krijgt.
Salaris
Salaris en de werktijden.
Uurloon, functie indeling, werktijden en net name de zaterdag ,zondag en koopavonden
Verhoging loon
Verlof bij overlijden familie lid.
Vrije dagen

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN

22 december 2023

De afgelopen weken vonden onderhandelingen plaats tussen Koninklijke Vereniging Bloemist winkeliers (VBW), mede namens Koninklijke Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH)* en AVV: De Democratische Vakbond over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

**) Overall waar in onderstaande tekst wordt gesproken van VBW wordt bedoeld VBW mede namens CVAH.*

We leven in een in sociaaleconomisch opzicht zeer bijzondere en ongewisse tijd. Als dé verenigingen van gevestigde en ambulante bloemist-winkeliers en als dé vakorganisatie voor medewerkers in deze branche vinden VBW en AVV het desondanks van belang dat de aantrekkelijkheid van de branche voor de huidige medewerkers behouden blijft en de aantrekkingskracht van de branche voor nieuwe medewerkers wordt vergroot. Adequate cao-afspraken zijn daarbij van toegevoegde waarde. VBW en AVV realiseren zich dat daarvoor creativiteit vereist is, gelet op de vele onzekerheden en de bijzondere situatie waarin de Nederlandse economie in het algemeen en de branche in het bijzonder op dit moment verkeert:

- Hoge inflatie leidt tot vermindering van koopkracht bij de medewerkers;
- Hoge inflatie leidt tot kostenstijging van bloemist-ondernemers, zet het consumentenvertrouwen onder druk en leidt tot minder bestedingen aan bloemen en planten. Gemiddeld genomen heeft de branche al twee jaar te maken met dalende omzetten;
- De stapsgewijze aanzienlijke verhoging van het wettelijk minimumloon in 2023 en per 1 januari 2024 heeft grote impact op het loongebouw van de cao en leidt tot majeure loon(kosten-)stijging;
- Er is nog steeds krapte op de arbeidsmarkt, vacatures zijn niet gemakkelijk en snel vervulbaar.

VBW en AVV realiseren zich dat de medewerkers behoefte hebben aan duidelijkheid, perspectief, koopkrachtbehoud en inkomenszekerheid. Voor de bloemist-ondernemer zijn er momenteel veel onzekerheden, het perspectief is onduidelijk, terwijl juist daaraan grote behoefte is bij ondernemers.

Rekening houdend met bovenstaande situatie hebben VBW en AVV in constructief overleg op 20 december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de medewerkers van de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten. Het onderhandelingsresultaat wordt de komende weken door de onderhandelaars van VBW en AVV ter instemming aan hun achterbannen voorgelegd.

De gemaakte afspraken zijn:

Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Aanpassingen in het functiegebouw

De functies van aankomend winkelmedewerker (salarisgroep A) en winkelmedewerker (salarisgroep B) in het functiegebouw komen met ingang van 1 januari 2024 te vervallen. Alle medewerkers*) die in dienst zijn op 1 januari 2024 of per die datum of daarna in dienst komen zijn of worden ingedeeld in de functie van Verkoper/binder of één van de andere functies van het functiegebouw.

*) Met uitzondering van de medewerkers in andere functies dan de functie van aankomend winkelmedewerker die structureel overeenkomstig salarisgroep A (niveau wettelijk minimumloon) beloond worden omdat zij structureel werkzaamheden op het niveau van dat wettelijk minimumloon uitvoeren. Deze medewerkers behouden hun functie.

Aanpassing salarisgebouw en begin- en eindbedragen van de salarisschalen

Het salarisgebouw in de cao wordt met ingang van 1 januari 2024 als volgt aangepast:

- De salarisgroepen A en B komen te vervallen. In plaats daarvan wordt een aanloopschaal voorafgaand aan salarisgroep C in het salarisgebouw opgenomen. Het salaris van de aanloopschaal bedraagt het wettelijk minimumloon, verhoogd met 1,52% om de aankoop van vier extra verlofdagen mogelijk te maken voor de medewerkers.
- Het salaris in de aanloopschaal is bedoeld voor medewerkers die als startend verkoper/binder in dienst treden. Zij stromen bij gebleken geschiktheid binnen zes maanden na indiensttreding door naar salarisgroep C. Het salaris in de aanloopschaal is ook bedoeld voor medewerkers die structureel werkzaamheden op het niveau van het wettelijke minimumloon verrichten, vallend buiten de werkzaamheden die van de functiebeschrijvingen opgenomen in de cao, verrichten.
- Navolgende bedragen van de prestatieperiodieken in het salarisgebouw van 1 juli 2023 vervallen per 1 januari 2024:
 - C: de bedragen van prestatieperiodiek 0 t/m 8;
 - D: 0 t/m 5;
 - E: 0 en 1;
- Het minimumbedrag ('0-niveau/21 jaar') van de salarisgroepen bedraagt met ingang van 1 januari 2024:
 - Salaris van de aanloopschaal € 13,47 (wettelijk minimumuurloon inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep C: € 13,47 (wettelijk minimumuurloon inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep D: € 13,60 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep E: € 13,75 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);

- Salarisgroep F: € 15,00 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
- De huidige maximumbedragen van de salarisgroepen C, D, E en F worden uitgebreid met vier extra prestatieperiodieken, waardoor voor medewerkers in functies, behorend bij deze salarisgroepen een beter salarisperspectief ontstaat;
- De verhoudingen tussen de prestatieperiodieken van de verschillende salarisgroepen zijn in de nieuwe salaristabel 2024 meer in lijn met elkaar gebracht.

Algemene salarisverhogingen per 1 januari 2024 en per 1 juli 2024

- In het nieuwe salarisgebouw per 1 januari 2024 is inbegrepen dat de salarissen met 2,5% zijn verhoogd.
- Na de aanpassingen in het salarisgebouw zoals hierboven beschreven is het salarisgebouw per 1 januari 2024 als volgt:

Leeftijd	Aanloop	C	D	E	F
	€	€	€	€	€
15	4,04				
16	4,65	4,65	4,69		
17	5,32	5,32	5,37		
18	6,74	6,74	6,80		
19	8,08	8,08	8,16	8,25	9,00
20	10,78	10,78	10,88	11,00	12,00
21 jaar en ouder	13,47	13,47	13,60	13,75	15,00
Prestatie 1	13,47	13,47	13,60	13,75	15,25
Prestatie 2		13,47	13,60	13,87	15,54
Prestatie 3		13,47	13,60	13,99	15,84
Prestatie 4		13,47	13,67	14,25	16,12
Prestatie 5		13,47	13,75	14,49	16,41
Prestatie 6		13,47	13,90	14,73	16,71
Prestatie 7		13,53	14,05	14,97	17,06
Prestatie 8		13,59	14,30	15,21	17,30
Prestatie 9		13,73	14,44	15,45	17,55
Prestatie 10		13,86	14,59	15,70	17,78
Prestatie 11		14,00	14,73	15,95	18,02
Prestatie 12		14,14	14,88	16,20	18,27
Prestatie 13				16,46	18,51

- Met ingang van 1 juli 2024 worden de bedragen van het salarisgebouw wederom verhoogd met 2,5%. Indien een in het salarisgebouw genoemd uursalaris door verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 uitkomt onder het wettelijk minimumuurloon vermeerderd met 1,52%, zal dat uursalaris in het salarisgebouw vanaf die datum worden aangepast naar het wettelijk minimumuurloon, vermeerderd met 1,52%. De medewerker

heeft vanaf die datum recht op ten minste het wettelijk minimumuurloon, vermeerderd met 1,52%.

- De salarisbedragen van de individuele medewerkers die 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hen geldende salarisgroep liggen worden op 1 januari 2024 en op 1 juli 2024 met ten minste 2,5% verhoogd.
- De wijze waarop het nieuwe salaris van de medewerker met ingang van 1 januari 2024 wordt vastgesteld wordt beschreven in het hiernavolgende hoofdstuk (transitie).

Transitie van het salaris van de medewerker van het salarisgebouw 2023 naar het aangepaste salarisgebouw per 1 januari 2024

In de cao 2024 wordt een transitietabel opgenomen van het salarisgebouw per 1 juli 2023 naar het salarisgebouw per 1 januari 2024. Daaruit blijkt het volgende:

- De medewerker die op 31 december 2023 een salaris in een salarisgroep verdient overeenkomstig het bedrag van één van de prestatieperiodieken van het salarisgebouw, gaat met ingang van 1 januari 2024 horizontaal over naar dezelfde prestatieperiodiek van dezelfde salarisgroep van het salarisgebouw 2024. Per gelijke datum wordt vervolgens de stap naar de eerstvolgende/hogere salarisperiodiek in die salarisgroep toegekend.
Voorbeeldberekening: een medewerker heeft op 31 december 2023 een salaris van € 13,85 (D8) Per 1 januari 2024 gaat deze medewerker volgens de nieuwe tabel eerst naar D8 € 14,30. Vervolgens stijgt zijn salaris op datzelfde moment nog één trede naar D9 € 14,44.
- De medewerker die op 31 december 2023 een salaris in een salarisgroep verdient met een bedrag tussen de prestatieperiodieken van het salarisgebouw, gaat met ingang van 1 januari 2024 horizontaal over naar de prestatieperiodiek met het eersthogere bedrag van dezelfde salarisgroep van het salarisgebouw 2024. Per gelijke datum wordt vervolgens de stap naar de eerstvolgende/hogere salarisperiodiek in die salarisgroep toegekend.
Voorbeeldberekening: de medewerker heeft op 31 december 2023 een salaris van € 13,55 (tussen D6 en D7). Per 1 januari 2024 gaat deze medewerker volgens de nieuwe tabel eerst naar D7 € 14,05. Vervolgens stijgt zijn salaris op datzelfde moment nog één trede naar D8 € 14,30.
- Het salaris van de medewerker dat op 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep ligt en ook boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het per 1 januari 2024 aangepaste salarisgebouw, wordt verhoogd met 2,5% op 1 januari 2024 en nogmaals met 2,5% op 1 juli 2024.
Voorbeeldberekening: een medewerker met een functie in functiegroep D heeft op 31 december 2023 een brutosalaris van € 15,00 per uur. Dat is boven de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende functiegroep D én boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van functie groep D van het salarisgebouw per 1 januari 2024. Per 1 januari 2024 wordt het salaris verhoogd met 2,5% naar € 15,38. Per 1 juli volgt nogmaals een verhoging van 2,5%.
- Het salaris van de medewerker dat op 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het salarisgebouw 2023 ligt, maar niet boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het aangepaste salarisgebouw per 1 januari 2024, wordt per 1 januari 2024 eerst verhoogd met 2,5% en vervolgens per diezelfde datum ingedeeld op het bedrag van de

naast hogere prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep. Per 1 juli 2024 geldt voor hem het per die datum overeenkomstig de algemene loonsverhoging van 2,5% verhoogde bedrag van die prestatieperiodiek.

Voorbeeldberekening: een medewerker met een functie in groep functiegroep D heeft een salaris van € 14,00 per uur. Dit is boven de maximum prestatieperiodiek van € 13,85 (D8), maar niet boven de nieuwe maximum prestatieperiodiek van € 14,88 (D12) . Per 1 januari 2024 wordt het huidige salaris met 2,5% verhoogd (naar € 14,35), vervolgens wordt in de tabel de eerstvolgende waarde in D gezocht (dat is D9 met een salaris van € 14,44). Het nieuwe salaris per 1 januari 2024 wordt derhalve € 14,44. Per 1 juli 2024 vindt wederom een verhoging van 2,5% plaats.

Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 december 2024 tenminste één jaar in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van december 2024 een eenmalige bruto uitkering die als volgt wordt vastgesteld.

Voor de medewerkers die op 1 december 2024:

- meer dan 12 maanden maar minder dan 30 maanden in dienst zijn: 0,5 % van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen;
- 30 maanden of langer en minder dan 60 maanden in dienst zijn: 0,75% van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen;
- 60 maanden of langer in dienst: 1% van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen.

Voorbeeldberekening 1: een medewerker heeft een dienstverband van zes jaar en heeft een uursalaris van € 14,50. De medewerker werkt gemiddeld 24 uur per maand.

Het maandsalaris op voltijdbasis bedraagt $173,33 \times € 14,50 =$ bruto € 2.513,28. Het maandsalaris op basis van 24 uur per week bedraagt bruto € 1.507,97. De eenmalige uitkering bedraagt 1% van ($12 \times € 1.507,97 =$) € 18.095,65 = bruto **€ 180,95**

Voorbeeldberekening 2: een medewerker heeft een dienstverband van drie jaar en heeft een uursalaris van € 14,10. De medewerker werkt voltijd.

Het maandsalaris op voltijdbasis bedraagt $173,33 \times € 14,10 =$ bruto € 2.443,95. De eenmalige uitkering bedraagt 0,75% van ($12 \times € 2.443,95 =$) € 29.327,44 = bruto **€ 219,96**.

De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst in het jaar 2024 eindigt:

- omdat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (art. 14 cao) of
- als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 13 cao)

ontvangt de naar rato van het aantal maanden dat de dienstbetrekking in 2024 heeft geduurd berekende eenmalige uitkering, bij de eindafrekening einde dienstverband.

Overige afspraken

Artikel 2 Werkingssfeer

De tekst van artikel 2 cao leden 1 en 5 worden als volgt gewijzigd:

1. Deze cao heeft betrekking op de onderneming in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten. Daaronder worden de ondernemingen verstaan waarvan of:
 - a. Meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit de fysieke en of digitale verkoop en/of aflevering in van sierteeltproducten, bloemen planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker; of
 - b. Tot 50% van de arbeidsuren worden besteed aan de groothandelsfunctie in sierteeltproducten en waarvan meer dan 50% van de arbeidsuren wordt besteed aan de verkoop en/of aflevering van sierteeltproducten, bloemen, planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker.
5. Onder onderneming wordt mede verstaan:

De rechtspersoon, ander andere de personeelsvennootschap, binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 50% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de gespecialiseerde fysieke en/of digitale detailhandel in sierteeltproducten, bloemen en planten en arrangementen zoals bedoeld in deze cao.

Aanpassen artikel 37: Tegemoetkoming stagematerialen

Artikel 37 wordt als volgt gewijzigd:

Tegemoetkoming stage:

1. Als je leerling bent en een BOL (beroeps opleidende leerweg) of BBL (beroepsbegeleidende leerweg) opleiding volgt en BPV (beroepspraktijkvorming) doet bij een leerbedrijf dat valt onder de werkingssfeer van deze cao, ontvang je een financiële tegemoetkoming van ten minste € 30,- per week. Met deze tegemoetkoming kunnen materialen aangeschaft worden voor praktijkopdrachten ten behoeve van de opleiding. Mocht het bedrag niet of niet volledig besteed worden aan de aankoop van materialen, dan is het resterende bedrag ter vrije beschikking van de student. Deze bepaling is bedoeld als verruiming van het huidige artikel in de cao en kan niet leiden tot een mindere tegemoetkoming voor de student.

Verhoging tegemoetkoming reiskosten

De tegemoetkoming reiskosten woning – werk, zoals genoemd in artikel 51 lid 2 cao wordt met ingang van 1 januari 2024 verhoogd van € 0,15 naar € 0,17 per kilometer.

Invoeren nieuw artikel 'Maaltijdvergoeding bij koopavonden' bij Overige bepalingen

'Indien je aansluitend aan een middagdienst werkt tijdens een koopavond waardoor je niet in de gelegenheid bent om de avondmaaltijd thuis tussen 17.00 uur en 20.00 uur te nuttigen verzorgt je werkgever een avondmaaltijd of ontvang je daarvoor een vergoeding.

De vergoeding kan in dat geval vrijgesteld van belasting worden betaald en bedraagt onder overleggen van de bon maximaal € 7,50.

Artikel 53. Bindend advies van de sociale commissie

Partijen spreken af om de tekst van artikel 53 lid 1b als volgt aan te passen:

Artikel 53

Sociale commissie. Er is in de bloemendetailhandel een Sociale Commissie ingesteld.

1. De Sociale Commissie heeft de volgende taken:

- a. het op schriftelijk verzoek van een werkgever of werknemer ontheffing verlenen van de regels in deze CAO;
- b. het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze cao, wanneer werkgever en of werknemer ~~op voorhand verklaren dat advies te accepteren. Daarvoor moet wel een schriftelijk verzoek worden ingediend;~~ daarom verzoekt.

Bevorderen persoonlijke ontwikkeling

In de vorige cao's zijn afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, de invoering van een persoonlijk studiebudget en het aanbieden van scholingsverlofdagen.

Partijen stellen vast dat in de praktijk nog weinig gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheden.

Partijen spreken af om onder meer met behulp van het Sociaal Fonds te onderzoeken op welke wijze meer bekendheid aan deze mogelijkheden kan worden gegeven en hoe werkgevers en medewerkers kunnen worden gestimuleerd om meer gebruik te maken van deze mogelijkheden.

Tekstwijzigingen in de cao 2024

De tekst van de cao 2024 zal door partijen voor de ingangsdatum worden nagelopen op actualiteit. Indien nodig zullen teksten van cao-artikelen in technische zin aangepast worden, dan wel worden geactualiseerd.

Streven naar verduurzaming en 'Groene banen'

- De branche zet zich in voor het verduurzamen van de branche, het realiseren van duurzame bedrijven en 'groene banen'.
- Werkgevers streven daarom naar verantwoord en duurzaam ondernemerschap.
- Individuele werkgevers en medewerkers nemen hiervoor in gezamenlijkheid de verantwoordelijkheid die past bij de mate van invloed die zij hierop kunnen uitoefenen.

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.

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.