



Veelgestelde vragen cao Bloemen- & plantenwinkels

1. Salaris

a. Hoe zien de loonsverhogingen eruit?

Er zullen vier loonsverhogingen zijn tijdens de nieuwe cao: op 1 januari 2018, 1 juli 2018, 1 januari 2019 en 1 juli 2019. De loonsverhogingen zijn gekoppeld aan de verhogingen van het wettelijk minimumloon met een minimum van 0,5% en een maximum van 0,8%. Er is dus gekozen voor een systeem van gespreide, relatief kleine loonsverhogingen gedurende deze cao. Maar bij elkaar opgeteld is dit toch een aardige vooruitgang in je salaris, zeker in combinatie met de nieuwe salaristabel (zie vraag 2) en de eenmalige uitkering in december van 0,5%. De eerste loonsverhoging is 0,8% per 1 januari 2018. Deze loonsverhoging zal dus met terugwerkende kracht worden uitbetaald. Voor de volgende loonsverhogingen moeten we even afwachten wat het percentage zal zijn. In de afgelopen periode is dit steeds rond de 0,8% geweest, dus de verwachting is dat de volgende keren de verhogingen ook rond dit bedrag zullen zijn. Dit houdt in:

- Per 1 januari 2018: 0,8%
- Per 1 juli 2018: min. 0,5% - max 0,8%
- Eenmalige uitkering in december: 0,5%
- Per 1 januari 2019: min. 0,5% - max 0,8%
- Per 1 juli 2019: min. 0,5% - max 0,8%

Totaal: minimaal 2,3% en maximaal 3,2% plus 0,5% eenmalige uitkering in december. Daarnaast zijn de maximaal te bereiken salarissen in de nieuwe salaristabel met 3% verhoogd (met uitzondering van groep A, die schaal blijft het minimumloon). Je kunt dus nu 3% verder doorgroeien met je salaris, dan voorheen. Zie antwoord bij vraag c voor een rekenvoorbeeld.

Er is nu afgesproken dat alle medewerkers die met hun salaris binnen de tabel met nieuwe salarisbedragen vallen, de loonsverhogingen zullen krijgen. Heb je een loon dat uitstijgt boven de bedragen in de salaristabel, dan stijgt het deel van je salaris wat binnen de tabel valt mee. Het deel dat er boven komt, stijgt niet mee. Alle medewerkers in de sector krijgen dus een loonsverhoging. De eenmalige uitkering van 0,5% in december wordt over het volledige jaarsalaris berekend bij iedereen.



b. Waarom komt er eigenlijk een nieuwe salaristabel en hoe ziet deze eruit?

Er komt een tabel met nieuwe salarisbedragen omdat een groot deel van de salarisbedragen in de vorige cao was ingehaald door het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon wordt elk half jaar verhoogd op 1 januari en 1 juli. Om te voorkomen dat de stijgingen van het wettelijk minimumloon opnieuw de salarisbedragen in de tabel gaan inhalen, zijn de komende loonsverhogingen gekoppeld aan de stijgingen van het wettelijk minimumloon. Dit is afgesproken voor de periode dat de nieuwe cao gaat gelden. Medewerkers die het minimumloon verdienen, kregen deze stijgingen al automatisch. Nieuw is nu dat alle medewerkers in de sector ook deze stijgingen gaan krijgen, met een minimum van 0,5% en een maximum van 0,8% en voor zover je salaris binnen de bedragen van de tabel valt. Uitgangspunt is dat alle medewerkers in de sector erop vooruit zullen gaan door de nieuwe cao. Hieronder bij antwoord c zie je de nieuwe tabel, maar let op: deze is gebaseerd op 38 uur, inclusief 0,8% salarisverhoging en inclusief de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen.

c. Hoe wordt mijn nieuwe salaris berekend in de nieuwe salaristabel?

Je salaris wordt eerst omgerekend naar de nieuwe voltijd werkweek van 38 uur. Dit bedrag wordt verhoogd met de eerste loonsverhoging van 0,8% per 1 januari 2018. Daarna komen de bovenwettelijke verlofdagen erbij met een totale waarde van 1,52%. Dit bedrag wordt ingepast in de nieuwe salaristabel op het dichtstbijzijnde hogere bedrag. Rekenvoorbeeld:

Je werkt gemiddeld 24 uur per week en zit in het maximum van salarisgroep C (cao 2015-2017). Dit is € 1654,88 bruto bij een voltijd werkweek en € 1103,25 bruto voor 24 uur.

Stap 1: dit bedrag van € 1103,25 wordt gedeeld door 24 uur en daarna vermenigvuldigt met 38. $€ 1103,25 : 24 \times 38 = € 1746,81$. Dit is het bedrag wat je zou verdienen als je gemiddeld 38 uur per week zou werken. Dit bedrag wordt verhoogd met 0,8% en met 1,52%. De uitkomst daarvan is € 1787,54. Dat bedrag wordt ingepast in de nieuwe salaristabel op het dichtstbijzijnde hogere bedrag:



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

(nieuwe maandlonen per 1 januari 2018 op basis van 38 uur per week, incl. 1,52% waarde bovenwettelijke verlofdagen)

Het nieuwe salaris voor 38 uur is geel gearceerd in de bovenstaande tabel, dus € 1791,83 (prestatie 5 van groep C). Blijf je gemiddeld 24 uur werken, dan wordt dat bedrag gedeeld door 38 uur en vermenigvuldigd met 24 uur. De uitkomst is € 1131,68 per maand met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2018. Je zult dus een extra betaling in salaris gaan krijgen daarvoor. Je zit nu niet meer in het maximum van de schaal, maar kunt de komende jaren nog doorgroeien naar prestatie 8.

d. Waarom is de voltijd werkweek naar 38 uur gegaan in plaats van 36 uur?

In de bloemenwinkels geldt van oudsher een voltijd werkweek van gemiddeld 36 uur. Dit is een uitzondering vergeleken met andere winkels. Daar is de voltijd werkweek meestal 37 of 38 uur. Door ook naar gemiddeld 38 uur te gaan, wordt het voor medewerkers mogelijk om meer uren te werken per week en dus ook meer te verdienen (maar je werkt er ook twee uur meer voor). Meer uren werken kan alleen als je werkgever daar ook ruimte voor heeft.

e. Wat betekent dit voor mij dat de voltijd werkweek naar 38 uur gaat?

Je uurloon verandert niet door de nieuwe 38 uur in de cao en als je gewoon hetzelfde aantal uur wilt blijven werken, dan verandert er verder niets. Behalve als je in schaal A zit (aankomend winkelmedewerker): in de nieuwe salaristabel is groep A het wettelijk minimumloon en voor deze groep heeft de aanpassing naar 38 uur



gevolgen. Het wettelijk minimumloon blijft namelijk hetzelfde bedrag, maar je moet er nu 38 uur voor werken in plaats van 36 uur. Daarom is er een garantieregeling afgesproken voor medewerkers in groep A.

f. Wat is de garantieregeling?

De garantieregeling houdt in dat de medewerkers die al werken in een bloemenwinkel of bloemenkraam garantie hebben op hun uurloon. Dus deze achteruitgang in groep A door de nieuwe voltijd werkweek van 38 uur, geldt alleen voor nieuwe medewerkers die na ingang van de nieuwe cao in een bloemenwinkel komen werken. Zat je al in groep A, dan heb je garantie op je uurloon en heeft de nieuwe voltijd werkweek van 38 uur voor jou geen gevolgen. Ook krijg je uiteraard alle voordelen die medewerkers met een salaris in de andere groepen krijgen, zoals de loonsverhogingen en de eindejaarsuitkering. Ook de waarde van de verlofdagen komen in je salaris. Is de stijging van het wettelijk minimumloon hoger dan 0,8%, dan krijg je in groep A die hogere stijging.

Uitgangspunt is dat niemand er op achteruit gaat door de omzetting naar een voltijd werkweek naar gemiddeld 38 uur. Gebeurt dit in jouw situatie toch, dan klopt dit niet! Bespreek dit dan direct met je werkgever en laat het ons weten via een e-mail aan AVV: info@avv.nu

2. Verlof

a. Mijn bovenwettelijk verlof gaat automatisch in mijn salaris. Maar heb ik dan nog wel verlof en hoe kan ik dat opnemen?

De waarde van de vier bovenwettelijke verlofdagen komen in de nieuwe cao automatisch bovenop je salaris (1,52%). Wil je liever tijd dan geld, dan geef je bij je werkgever aan dat je deze dagen als verlof wilt opnemen. Je mag kiezen hoeveel van je bovenwettelijke dagen je in tijd of geld wilt hebben. Eén verlofdag heeft een waarde van 0,38% van je loon, dus je kunt kiezen of je één, twee, drie of vier bovenwettelijke dagen als verlofdag wilt opnemen. Een verlofdag kost 0,38% van je loon. In de vorige cao is de mogelijkheid opgenomen om extra verlofdagen te kopen met een maximum van vier extra dagen. Dat blijft mogelijk, dus je kunt nu totaal maximaal acht verlofdagen extra kopen. Door het kopen van extra verlofdagen mag



je salaris niet onder het wettelijk minimum zakken. Zit je bijvoorbeeld in groep A, dan kun je daarom maar maximaal vier verlofdagen kopen. Let op: je hebt nog steeds recht op je wettelijke verlof. Dit verandert niet. Je moet dit verlof ook in tijd opnemen. Je kunt ze niet uit laten betalen, tenzij het om een bijzondere situatie gaat. Bijvoorbeeld als je uit dienst gaat en je verlof niet vooraf kunt opmaken.

b. Wat gebeurt er met de zondagstoelage?

De toeslag voor de zondag is gewijzigd. In de vorige cao was dit geregeld met de 'flexkeuzetoelage', maar dit was in de praktijk een moeilijk uit te voeren regeling. Daarom is dit eenvoudiger gemaakt. Je krijgt vanaf 1 juli 2018 nu 30% toeslag per gewerkt uur. Veel eenvoudiger.

c. Moet ik nog steeds aan het begin van het jaar bepalen hoeveel zondagen ik ga werken?

Nee, de regeling voor de flexkeuzetoelage is afgeschaft. Dat hoeft dus niet meer.

d. Wat verandert er nog meer aan de toeslagen?

- De feestdagtoelage blijft 100%, maar voor Koningsdag en Hemelvaartsdag is afgesproken dat deze voortaan als een zondag worden gezien. Om te voorkomen dat medewerkers met terugwerkende kracht op deze dagen ineens maar 30% toeslag zouden krijgen in plaats van 100%, is besloten de nieuwe toeslagregeling pas vanaf 1 juli 2018 in te laten gaan. Op Koningsdag en Hemelvaartsdag krijg je dit jaar dus nog steeds 100%. Vanaf 2019 verandert dit naar 30%. Deze dagen worden dan gezien als een zondag. Je kunt niet verplicht worden om dan te werken.
- Er is geen onderscheid meer tussen medewerkers werkzaam op luchthavens en stations en medewerkers in andere winkels. Werk je op een luchthaven of station dan wordt je gecompenseerd voor deze achteruitgang in de vorm van een structurele salarisverhoging.

3. Werken in het weekend

a. Wat gaat er veranderen voor het werken in het weekend?

Nieuw is dat je het recht hebt om één dag in het weekend niet ingeroosterd te worden. Dit hebben we geregeld, zodat iedereen de mogelijkheid heeft om een weekenddag met partner, gezin of familie door te brengen. Je kunt niet worden



verplicht op zondag te werken. Werk je op zondag, dan ben je op een andere dag vrij.

Het is prettig om twee dagen achter elkaar vrij te kunnen zijn, in plaats van twee dagen verspreid over de week. Dat is nu ook geregeld in de cao voor medewerkers die 36 uur of meer werken.

4. Scholing

a. Wat houdt het persoonlijke scholingsbudget in?

Er komt een nieuw betaald studieverlof in de cao. Voor voltijd medewerkers is dit vier dagdelen per jaar en voor deeltijders naar verhouding van je uren. Het minimum is twee dagdelen studieverlof per jaar. Deze uren kun je gebruiken om betaald een cursus te volgen, of bijvoorbeeld een congres te bezoeken zodat je bij blijft met de nieuwste trends op je vakgebied. Maar een cursus website bouwen, fotografie of Japanse bloemsierkunst is ook mogelijk. Je moet wel vooraf hierover afspraken maken in je jaargesprek. Het studieverlof vervalst aan het eind van het jaar. Dan krijg je weer nieuw studieverlof. Doordat het studieverlof vervalst, wordt je aangemoedigd om het ook echt te gebruiken in dat jaar.

5. Wat is er verder nog geregeld in de nieuwe cao?

- Als een (aangehuwd) kind overlijdt, dan krijg je in de nieuwe cao van de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart betaald verlof met een maximum van zes dagen. Dit was in de vorige cao maar twee dagen en dat werd als oneerlijk ervaren. Daarom is dit aangepast.
- BOL-leerlingen krijgen in de nieuwe cao een budget (in natura) van € 15.- per week van hun werkgever om praktijkopdrachten te kunnen doen.