

Akkoord
CAO GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN
2025 - 2026

21 december 2024

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.

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

De gemaakte afspraken van het CAO-akkoord zijn:

1. Looptijd cao

Partijen komen een looptijd van de cao overeen voor de duur van twee jaar, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. Herziening uurloongebouw per 1 januari 2025

Vanwege de impact van de relatief sterke stijging van het wettelijk minimumloon gedurende een langere periode, is het uurloongebouw de afgelopen jaren enkele malen aangepast, waarbij de onderlinge verhoudingen tussen de schalen en de verhoudingen tussen de prestatieperiodieken per schaal in het uurloongebouw van 1 juli 2024 inmiddels niet meer evenwichtig met elkaar zijn. Partijen hebben daarom besloten om het uurloongebouw met ingang van 1 januari 2025 als volgt te herzien:

- Het herziene uurloongebouw bestaat uit een aanloopschaal zonder prestatieperiodieken en vier loonschalen, C tot en met F met ieder een aantal prestatieperiodieken;
- Het bedrag van de aanloopschaal bedraagt per 1 januari 2025 : WML (€ 14,06) + 1,52% (waarde vier verlofdagen) + indexatie/algemene verhoging 4% = € 14,44. Dat bedrag is het minimum cao-loon per 1 januari 2025;
- Het beginsalaris van schaal C is per 1 januari 2025 gelijk aan het bedrag van het minimum cao-loon en de aanloopschaal: € 14,44
- De beginsalarissen/prestatie A van de vier schalen C tot en met F verhouden zich op 1 januari 2025 in het herziene uurloongebouw als volgt tot elkaar:
 - Beginsalaris schaal D = beginsalaris schaal C (€ 14,44) + 2,5% = € 14,80

- Beginsalaris schaal E = beginsalaris schaal C (€ 14,44) + 5% = € 15,17
- Beginsalaris schaal F = beginsalaris schaal C (€ 14,44) + 12.5% = € 16,25
- De maximum uurlonen in de schalen C tot en met F per 1 januari 2025 zijn als volgt berekend en vastgesteld:
 - Beginsalaris schaal C + (3 periodieken maal 2% verhoging over beginsalaris C) = € 15,31
 - Beginsalaris schaal D + (4 periodieken maal 2,4% verhoging over beginsalaris D) = € 16,23
 - Beginsalaris schaal E + (7 periodieken maal 2,6% verhoging over beginsalaris E) = € 17,93
 - Beginsalaris schaal F + (8 periodieken maal 2,8% verhoging over beginsalaris F) = € 19,89
- De jeugdlonen worden per 1 januari 2025 als volgt afgeleid van de aanloopschaal en van de beginsalarissen C tot en met F

Leeftijd	Aanloopschaal (€ 14,44 x)	Beginsalaris C (€ 14,44 x)	Beginsalaris D (€ 14,80)	Beginsalaris E (€ 15,17 x)	Beginsalaris F (€ 16,25 x)
15	0,3				
16	0,345	0,45	0,45		
17	0,395	0,5	0,5		
18	0,5	0,6	0,6		
19	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
20	0,8	0,85	0,85	0,85	0,85

Deze uitgangspunten leiden tot navolgend uurloongebouw per 1 januari 2025:

Leeftijd	jeugdscalen		Aanloop €	C €	D €	E €	F €	
	aanloop	c-d-e-f						
15	0,3		4,33					
16	0,345	0,45	4,98	6,50	6,66			
17	0,395	0,5	5,71	7,22	7,40			
18	0,5	0,6	7,22	8,67	8,88			
19	0,6	0,7	8,67	10,11	10,36	10,62	11,37	
20	0,8	0,85	11,55	12,28	12,58	12,89	13,81	
Prestatie A / Beginsalarissen			14,44	14,44	14,80	15,17	16,25	
Prestatie B				14,73	15,16	15,56	16,70	
Prestatie C				15,02	15,52	15,95	17,16	
Prestatie D				15,31	15,87	16,35	17,61	
Prestatie E					16,23	16,74	18,07	
Prestatie F						17,14	18,52	
Prestatie G						17,53	18,98	
Prestatie H						17,93	19,43	
Prestatie I							19,89	
Prestatie J								
Beginsalaris per schaal = beginsalaris C x ..%						2,50	5,00	12,50
Prestatieperiodiek = ..% v.h. beginsalaris v.d. schaal					2	2,4	2,6	2,8

3. Algemene verhoging van de bedragen van het uurloongebouw

Op 1 januari 2026 worden alle bedragen van het uurloongebouw van 1 januari 2025 verhoogd met de door de CBS vastgestelde Consumentenprijsindex (CPI) jaarmutatatie alle huishoudens, gemeten over de maand september 2025 ten opzichte van de maand september 2024, met een minimum van 2,5% en een maximum van 4%.

Check ontwikkeling WML in relatie tot de bedragen van het uurloongebouw.

Het wettelijk minimumloon (WML) wordt ieder jaar per 1 juli en per 1 januari door de overheid aangepast. Tijdens de looptijd van de cao wordt steeds op de ingangsdatum van de aanpassing van het WML de volgende berekening gemaakt:

- WML op 1 juli 2025 + 1,52% = minimum cao-loon per 1 juli 2025
- WML op 1 januari 2026 + 1.52% = minimum cao loon per 1 januari 2026
- WML op 1 juli 2026 + 1,52% = minimum cao-loon per 1 juli 2026.

Als het ad a. berekende minimum cao-loon per 1 juli 2025 hoger uitvalt dan het in het uurloongebouw van januari 2025 genoemde minimum cao-loon (€ 14,44), is dat hogere minimum cao-loon gedurende de periode 1 juli 2025 tot en met 31 december

2025 van toepassing en wordt het uurloongebouw 2025 daar waar nodig gedurende die periode mee aangepast.

Als het ad b. berekende minimum cao-loon per 1 januari 2026 hoger uitvalt dan het op basis van de CPI berekende minimum cao-loon per 1 januari 2026 (zijnde het minimum uurloon per januari 2025 van € 14,44 verhoogd met de uitkomst van de CPI zoals hierboven vastgesteld), is dat hogere minimum-cao loon per 1 januari 2026 van toepassing. Dat afwijkende bedrag wordt gedurende de periode 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2026 daar waar nodig als minimum cao loon vermeld in het uurloongebouw 2026.

Als het ad c. berekende minimum cao-loon per 1 juli 2026 hoger uitvalt dan het minimum cao-loon per 1 januari 2026 (zijnde het minimum uurloon per januari 2025 van € 14,44 + de uitkomst van de CPI, zoals hierboven berekend) is dat hogere minimum-cao loon per 1 juli 2026 van toepassing. Dat afwijkende bedrag wordt gedurende de periode 1 juli 2026 tot en met 31 december 2026 als minimum cao loon daar waar nodig vermeld in het uurloongebouw 2026.

4. Vaststellen van het individuele uurloon per 1 januari 2025 van de medewerker die op 31 december 2024 in dienst is

Het uurloon van de medewerker die op 31 december 2024 in dienst is, wordt per 1 januari 2025 als volgt vastgesteld:

- Indien de medewerker op 31 december 2024 nog niet op het maximumbedrag van zijn schaal staat en op basis van een goede beoordeling nog een prestatieperiodiek in het uurloongebouw van 1 juli 2024 (zie hieronder) had kunnen maken is het bedrag van die volgende prestatieperiodiek in de schaal van de medewerker het startbedrag voor de berekening van het uurloon per 1 januari 2025. Dat voor de medewerker vastgestelde startbedrag wordt vervolgens met 4% verhoogd, de uitkomst daarvan is het uurloon van de medewerker met ingang van 1 januari 2025.

Uurloongebouw bloemendetailhandel per 1-7-2024					
Indexering 2,5%, WML-stijging 3,1% ingepast					
Leertijd	Aanloop €	C €	D €	E €	F €
15	4,17				
16	4,79	4,79	4,81		
17	5,49	5,49	5,51		
18	6,95	6,95	6,97		
19	8,34	8,34	8,36	8,46	9,23
20	11,11	11,11	11,15	11,28	12,30
21 jaar en ouder	13,89	13,89	13,94	14,09	15,38
Prestabe 1	13,89	13,89	13,94	14,09	15,63
Prestabe 2		13,89	13,94	14,22	15,93
Prestabe 3		13,89	13,94	14,34	16,23
Prestabe 4		13,89	14,01	14,61	16,53
Prestabe 5		13,89	14,09	14,85	16,82
Prestabe 6		13,89	14,25	15,10	17,13
Prestabe 7		13,89	14,40	15,34	17,48
Prestabe 8		13,93	14,66	15,59	17,73
Prestabe 9		14,07	14,80	15,84	17,99
Prestabe 10		14,21	14,95	16,09	18,23
Prestabe 11		14,35	15,10	16,35	18,48
Prestabe 12		14,50	15,25	16,61	18,73
Prestabe 13				16,87	18,98

- Staat de medewerker op 31 december 2024 op het maximumbedrag van zijn schaal in het uurloongebouw van 1 juli 2024, dan is dat maximumbedrag van die schaal het startbedrag voor de berekening van het uurloon van 1 januari 2025. Dat voor de medewerker vastgestelde startbedrag wordt vervolgens met 4% verhoogd, de uitkomst daarvan is het uurloon van de medewerker met ingang van 1 januari 2025.
- Indien op 31 december 2024 een deel van het uurloon van de medewerker boven het maximumbedrag van zijn schaal is vastgesteld, vindt de salarisverhoging van 4% plaats over het gedeelte van het uurloon van de medewerker dat overeenkomt met het maximum uurloon van zijn schaal van bovenstaande uurloontabel van 1 juli 2024.

NB. De hierboven beschreven berekeningswijze leidt in nagenoeg alle gevallen tot een uurloon dat afwijkt van de bedragen van de in het uurloongebouw 2025 genoemde prestatieperiodieken. Het uurloon van de medewerker die in dienst is op 31 december 2024 wordt per 1 januari 2025 desondanks vastgesteld op basis van het feitelijk berekende uurloon en niet op basis van het bedrag van een prestatieperiodiek. Het feitelijk berekende uurloon is voor deze medewerker ook de basis voor toekomstige aanpassingen van het salaris. Zie voor de uitwerking van de toekenning van prestatieperiodieken hieronder bij punt 7: Jaarlijkse individuele periodieke salarisverhoging op basis van beoordeling (prestatieperiodieken).

Partijen spreken af dat de aanpassing van de uurlonen per 1 januari 2025 door de werkgevers in de salarisadministratie over de maand januari 2025 of bij de eerste

betalingperiode in 2025 wordt verwerkt en uitbetaald. Mocht dat niet mogelijk zijn, bijvoorbeeld omdat de tekst van de cao 2025-2026 niet tijdig bekendgemaakt kon worden, dan zal de aanpassing van de uurlonen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 in de salarisadministratie over de maand februari 2025 of in de tweede betalingperiode van 2025 worden verwerkt en uitbetaald.

5. Vaststelling van het individuele uurloon van de medewerker die in dienst treedt op of na 1 januari 2025

Het uurloon van de medewerker die in dienst treedt op of na 1 januari 2025 wordt bij indiensttreding op basis van zijn kennis/ervaring vastgesteld overeenkomstig het bedrag van één van de in het uurloongebouw genoemde jeugdschalen of prestatieperiodieken.

6. Algemene salarisverhoging van de medewerker per 1 januari 2026

Op 1 januari 2026 wordt het uurloon van de medewerkers – voor zover het uurloon het maximum uurloon van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal niet overstijgt overeenkomstig de aanpassing van de bedragen van het uurloongebouw verhoogd met de door de CBS vastgestelde Consumentenprijsindex (CPI) jaarmutatatie alle huishoudens, gemeten over de maand september 2025 ten opzichte van de maand september 2024, met een minimum van 2,5% en een maximum van 4%.

Indien het uurloon van de medewerker meer bedraagt dan het maximumbedrag van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal, wordt de verhoging van het uurloon van de medewerker als volgt berekend: uurloon van de medewerker op 31 december 2025 + (vastgestelde CPI over het maximumbedrag van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal).

7. Jaarlijkse individuele periodieke salarisverhoging op basis van beoordeling (prestatieperiodieken)

- De medewerker die 20 jaar of jonger is en door de werkgever op een jeugdloon van zijn/haar salarisschaal in het uurloongebouw is ingedeeld ontvangt, ongeacht de beoordeling, met ingang van de maand waarin de medewerker een jaar ouder wordt het bij die hogere leeftijd behorende uurloon van de salarisschaal.
- Als de medewerker ten minste één jaar in dienst is én uit de beoordeling blijkt dat hij volgens de norm functioneert heeft de medewerker jaarlijks per 1 januari (te starten per 1 januari 2026) naast de algemene verhoging van het uurloon recht op een individuele verhoging van het uurloon op basis van de prestatieperiodieken.
- Voor medewerkers voor 1-1-2025 in dienst geldt een procentuele verhoging die gelijk is aan de corresponderende procentuele stappen in de desbetreffende schaal; voor medewerkers die vanaf 1-1-2025 in dienst zijn, geldt de periodieke stap conform het dan geldende loongebouw.

- Het besluit over de toekenning van de individuele verhoging van het uurloon op basis van de prestatieperiodiek is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren. De beoordeling wordt met de medewerker besproken als onderdeel van het jaargesprek. De beoordeling kan zijn:
 - functioneert volgens de norm;
 - functioneert boven de norm;
 - functioneert onder de norm.

- Als de vastgestelde beoordeling volgens de norm is, wordt de medewerker een individuele verhoging van het uurloon toegekend overeenkomstig de prestatieperiodiek van de op functie van de medewerker toepassing zijnde salarisschaal:
 - Prestatieperiodiek schaal C = verhoging met 2% van het beginsalaris van de schaal C per 1 januari 2026
 - Prestatieperiodiek schaal D = verhoging met 2,4% van het beginsalaris van schaal D per 1 januari 2026
 - Prestatieperiodiek schaal E = verhoging met 2,6% van het beginsalaris van schaal E per 1 januari 2026
 - Prestatieperiodiek schaal F = verhoging met 2,8% van het beginsalaris van schaal F per 1 januari 2026

- Als de vastgestelde beoordeling volgens de norm is, wordt de medewerker een individuele verhoging van het uurloon toegekend overeenkomstig de prestatieperiodiek van de op functie van de medewerker toepassing zijnde salarisschaal:
 - Prestatieperiodiek schaal C = verhoging met 2% van het beginsalaris van de schaal C per 1 januari 2026;
 - Prestatieperiodiek schaal D = verhoging met 2,4% van het beginsalaris van schaal D per 1 januari 2026;
 - Prestatieperiodiek schaal E = verhoging met 2,6% van het beginsalaris van schaal E per 1 januari 2026;
 - Prestatieperiodiek schaal F = verhoging met 2,8% van het beginsalaris van schaal F per 1 januari 2026;

- Als de vastgestelde beoordeling boven de norm is, wordt *ten minste* de verhoging van het uurloon volgens de prestatieperiodiek aan de medewerker toegekend. Eventueel kan aan de medewerker in dat geval een extra verhoging van het uurloon worden toegekend.

- Als de vastgestelde beoordeling onder de norm is, wordt met de werkgever een actieplan opgesteld, waarbij het streven is om het functioneren van de medewerker op de norm te krijgen. De toekenning van een prestatieperiodiek/de individuele verhoging van het uurloon blijft in dat geval achterwege.

- De jaarlijkse individuele verhoging van het uurloon op basis van de prestatieperiodiek wordt aan de medewerker toegekend tot het maximum uurloon van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt.

NB. Als de werkgever géén jaargesprek toepast, heeft de medewerker jaarlijks per 1 januari recht op een verhoging van het uurloon overeenkomstig de prestatieperiodiek van de op hem van toepassing zijnde salarisschaal tot aan het maximum uurloon van de voor hem van toepassing zijnde salarisschaal.

8. Buitengewoon verlof na overlijden

Het buitengewoon verlof bij overlijden van één van de ouders wordt als volgt aangepast:

Artikel 45 Buitengewoon verlof

1. In navolgende situaties heb je recht op buitengewoon verlof met behoud van maandinkomen.

<i>Gelegenheid</i>	<i>Tijd</i>	<i>Opmerking</i>
Bij het overlijden van één van je ouders, schoonouders	twee dagen	één dag bij het overlijden en één dag voor het bijwonen van de begrafenis. Als je verantwoordelijk bent voor de organisatie van de uitvaart treed je in overleg met je werkgever om maatwerk-afspraken te maken, waarbij indien dat nodig is op diverse momenten buitengewoon verlof kan worden toegekend tot en met maximaal de dag van de uitvaart..

9. Wettelijk geboorteverlof

Als gevolg van de invoering van het wettelijk geboorteverlof voor partners (5 dagen) komt de geel gearceerde zinsnede in de cao te vervallen.

Artikel 45 Buitengewoon verlof

1. In navolgende situaties heb je recht op buitengewoon verlof met behoud van maandinkomen.

<i>Gelegenheid</i>	<i>Tijd</i>	<i>Opmerking</i>
Bij je eigen ondertrouw	½ dag	op de dag dat hij in ondertrouw gaat
Bij je eigen huwelijk	2 dagen	de dag waarop het huwelijk voor de burgerlijke stand wordt gesloten en de daarop volgende dag
Bij je eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest	1 dag	
Bij je 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	1 dag	
Bij de bevalling van je echtgenote	2 dagen	

Daarvoor in de plaats komt: Bij de bevalling van je partner kun je calamiteitenverlof opnemen.

10. Verlof op grond van de wet

Artikel 46 in de cao wordt als volgt aangepast:

Artikel 46 Recht op buitengewoon verlof op grond van de wet

1. Je kunt aanspraak maken op buitengewoon verlof dat in de wet is geregeld. Bijvoorbeeld op het verlof dat in de Wet arbeid en zorg staat, zoals zwangerschap- en bevallingsverlof, of adoptieverlof. Je werkgever zal over de tijd dat je zwangerschap- of bevallingsverlof hebt je maandinkomen doorbetalen. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen. Andere vormen van wettelijk verlof zijn het geboorteverlof/partnerverlof, het aanvullend geboorteverlof, het ouderschapsverlof, het adoptieverlof of pleegzorgverlof, het zorgverlof en het calamiteitenverlof. Zie voor meer bijzonderheden ([link website overheid](#)).
2. Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kort zorgverlof. Gedurende het korte zorgverlof heb je recht op 100% loon doorbetaling tot maximaal 2 maal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.

11. Doorwerken zonder pauze

Het navolgende wordt gewijzigd in artikel 29 cao:

Artikel 29 Pauzetijd van 15 minuten of langer

1. Als je je dagelijkse werktijd in overleg met de werkgever gedurende 15 minuten of langer wegens een pauze onderbreekt, behoort de tijd van deze onderbreking niet tot de arbeidstijd. Voorwaarde is wel dat je die pauze ongestoord en naar eigen inzicht kunt genieten.
2. Als je alleen op een locatie werkt en er geen vervanger beschikbaar is waardoor je geen pauze kunt nemen, of als het door de aard van het werk onmogelijk is om pauze te nemen., zal de werkgever je salaris tijdens de pauze doorbetalen.

12. Klachten rond de menstruatie en overgangsklachten.

In de cao wordt navolgende tekst opgenomen:

Klachten rondom menstruatie, overgangsklachten en klachten tijdens postmenopauze

Het is belangrijk dat deze klachten bespreekbaar zijn op het werk, zodat jij en je werkgever samen kunnen kijken naar eventuele maatregelen. Hiermee blijf je met

deze klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen.

13. Artikel 37 Tegemoetkoming onkosten stage BOL en BBL studenten

Als je leerling bent en een BOL (beroeps opleidende leerweg) of BBL (beroepsbegeleidende leerweg) van de MBO-opleiding Bloem Groen en Styling volgt en BPV (beroepspraktijkvorming) doet bij een leerbedrijf dat valt onder de werkingssfeer van deze cao, ontvang je tijdens de BPV-periode een financiële tegemoetkoming van ten minste € 30,- inclusief BTW per week. Met deze tegemoetkoming kun je materialen aanschaffen 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 vrij voor jou ter beschikking ter dekking van andere onkosten die uit de stage voortvloeien.

14. Art. 8 Pensioenopbouw

In onze cao staat nog vermeld dat pensioen wordt opgebouwd vanaf 20 jaar. Volgens de Wet toekomst pensioenen en de pensioenregeling Detailhandel bouwt de medewerker echter al vanaf 18 jaar pensioen op. Dat zal worden aangepast in de cao.

In artikel 50 cao is een link naar het pensioenfonds opgenomen. Deze link werkt niet meer en moet zijn www.pensioenfondsdetailhandel.nl

15. Maaltijdvergoeding bij koopavonden

Aan de tekst van artikel 51b wordt het volgende toegevoegd:

Artikel 51b Maaltijdvergoeding bij koopavonden

1. Indien je middagdienst om 14.30 uur of eerder start, je aansluitend aan die middagdienst werkt tijdens een avonddienst en je vanaf 14.30 uur tenminste 5,5 uur moet werken en 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.
2. De vergoeding kan in dat geval vrijgesteld van belasting worden betaald en bedraagt onder overleggen van de bon maximaal € 7,50 inclusief BTW.

16. Overige tekstuele wijzigingen cao

Artikel 5:

Bij salaris en maandsalaris staat 'toelagen' en dat moet zijn 'toeslagen'

Artikel 26 lid 3:

Hier wordt verwezen naar artikel 29 lid 1 CAO. Moet zijn [artikel 24](#).

Artikel 33 bij de toelichting:

De tweede zin is verwarrend. Houdt de tweede zin in dat indien er korter dan 15 minuten extra wordt gewerkt, dit niet wordt meegenomen bij het vaststellen of er sprake is van overwerk? Is 10 minuten extra werken wel arbeidstijd? De Hoge Raad heeft in dit kader nog niet zo lang geleden geoordeeld dat de tien minuten die een medewerker voorafgaand aan zijn werktijd aanwezig moest zijn, moet worden gezien als betaalde werktijd. Gelet op de uitleg van de Hoge Raad kan niet anders worden vastgesteld dat er bij het uitwerkkwartiertje bij 'werk dat moet worden verricht' er sprake is van (te compenseren) extra werktijd. De toelichting bij artikel 33 zal daarop worden aangepast.

17. Handhaving naleving de cao

VBW/CVAH en AVV zijn het samen eens dat het belangrijk is dat de cao wordt nageleefd. Cao-partijen kunnen op basis van een wettelijke bevoegdheid toezien op de naleving van cao-afspraken en indien nodig overgaan tot handhaving. Partijen zijn van oordeel dat het toezicht niet per definitie door middel van repressie meer inhoud krijgt. Voorlichting, zodat het niet-naleven van cao-afspraken kan worden voorkomen, neemt een belangrijke plaats in. Daarom zal met behulp van het sociaal fonds een voorlichtingscampagne over de cao opgestart worden.

Daarnaast spreken VBW/CVAH en AVV of om bij wijze van proef bij een concreet verschil van inzicht over de toepassing van de cao gezamenlijk te zullen bemiddelen tussen de betreffende werkgever en werknemer.

18. Loonstrook

In de cao wordt opgenomen dat de werkgever de werknemer per betalingsperiode (eventueel digitaal) inzage geeft in de specificatie van het inkomen van de medewerker.

19. Voorwoord bij de cao

Goed voor elkaar

Koninklijke Vereniging Bloemist Winkeliers (VBW) met Koninklijke Centrale Vereniging Ambulant Handel (CVAH) en Alternatief voor Vakbond (AVV) sluiten deze nieuwe 2-jarige collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst onder het motto "Goed

voor elkaar”. Dit geeft niet alleen het goede klimaat van het overleg tussen partijen weer, maar zegt ook alles over de arbeidsverhoudingen en werksfeer in de bedrijven: werkgever en medewerker(s) werken nauw samen voor een mooi bedrijfsresultaat, hebben waardering voor elkaars kwaliteiten en streven samen naar het beste. Tegelijkertijd is er oog voor de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Door niet alleen goede afspraken te maken over de beloning, maar ook in te zetten op duidelijkheid t.a.v. verlof, doorwerken in pauzetijd, het bespreekbaar maken van klachten rond menstruatie en overgang, maaltijdvergoedingen bij avondwerk, het inzicht geven in loonstroken en het handhaven van alle cao-afspraken.

Vanuit hun onderlinge samenwerking voelen werkgevers en medewerkers samen de verantwoordelijkheid om het werk in de bloemendetailhandel waardevol te maken. VBW, CVAH en AVV zijn er als sociale partners van overtuigd dat deze cao eraan bijdraagt dat het in de bedrijven “Goed voor elkaar” is.

20. Fietsplan uit de WKR

VBW, CVAH en AVV vinden het belangrijk dat medewerkers zich bij het woon-werkverkeer zich duurzaam en gezond verplaatsen. Partijen geven werkgevers daarom in overweging om hun medewerkers binnen de fiscale mogelijkheden die daarvoor bestaan een fietsplan aan te bieden.

21. Tussentijdse overlegclausule

In de cao zal worden opgenomen dat VBW, CVAH en AVV gedurende de looptijd bij ingrijpende veranderingen tussentijdse wijzigingen in deze cao kunnen overeenkomen, bijvoorbeeld indien de Wet minimumloon, minimumvakantiebijslag, pensioenafspraken of andere regelgeving betreffende het inkomen door de wetgever zodanig wordt gewijzigd dat dat leidt tot onevenredig grote financiële gevolgen voor werkgevers of werknemers.

Aldus overeengekomen te Ede op 2 december 2024

Koninklijke Vereniging Bloemist Winkeliers



Patricia Bloedjes – Voorzitter



Marco Maasse – Algemeen directeur

Koninklijke Centrale Vereniging Ambulante Handel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Louise Wesselius', enclosed within a large, loopy blue oval.

Louise Wesselius – Voorzitter

AVV: De Democratische Vakbond

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Valerie Rijckmans', consisting of a large 'V' followed by a cursive name.

Valerie Rijckmans - Bestuurder
