

## Onderhandelingsresultaat 28 november 2024 Cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland

*Na vijf onderhandelingsrondes hebben de sociale partners in de hovenierssector een onderhandelingsresultaat bereikt. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 30 juni 2026.*

*De overleggen zijn in goede sfeer verlopen waarbij veel aandacht was voor de aanbevelingen vanuit de paritaire werkgroepen duurzame inzetbaarheid en scholing en voor inkomen.*

*Dit heeft in hoofdlijnen geleid tot de volgende afspraken.*

### Looptijd

Om voor een langere periode duidelijkheid en zekerheid te bieden aan werkgevers en werknemers, is een looptijd van 21 maanden afgesproken. Dit betekent dat de cao loopt van 1 oktober 2024 tot en met 30 juni 2026.

### Loon

Gedurende de looptijd van 21 maanden is er een structurele loonsverhoging van in totaal 7% afgesproken. Deze is als volgt verdeeld:

- Per 1 januari 2025: 2,5%
- Per 1 juli 2025: 2%
- Per 1 januari 2026: 2,5%

### Aanpassing loongebouw

In schaal I komen de aanlooptreden en trede 0 te vervallen. In de schalen II t/m VI komt trede 0 ook te vervallen. Daarnaast wordt in alle schalen één loontrede toegevoegd. Dit betekent dat in schaal I t/m IV loontrede 9 wordt toegevoegd en dat in schaal V en VI loontrede 10 wordt toegevoegd. Bijgevoegd is het loongebouw per 1 januari 2025.

### Jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers met een MBO-niveau 3 of 4 diploma worden vanaf 20 jaar als vakvolwassen werknemer beloond.

### Reiskostenvergoeding

De vergoeding per gereden kilometer wordt per 1 januari 2025 verhoogd naar € 0,23. De maximale dagvergoeding wordt per diezelfde datum verhoogd van € 5,00 naar € 7,50.

### Consignatiediensten/ bereikbaarheidsvergoeding

De vergoeding voor een feitelijk afgekondigde consignatiedienst wordt per 1 januari 2025 verhoogd naar € 15,- bruto per etmaal. Daarnaast gaan sociale partners de tekst van artikel 2 lid 1 sub x en artikel 36 herschrijven, zodat duidelijk wordt dat een consignatiedienst in wederzijds overleg wordt gedraaid en het voor een werknemer niet verplicht kan worden op basis van een eenzijdig vastgesteld consignatierooster de dienst te draaien, er een mogelijkheid is tot inspraak op individueel niveau en rekening gehouden wordt met persoonlijke omstandigheden. Wanneer er een positief afwijkende regeling bestaat in een bedrijf, dan mag deze regeling niet negatief aangepast worden naar aanleiding van de wijziging in de cao.

### Stagevergoeding BOL-leerlingen

In de cao wordt een minimum stagevergoeding opgenomen van € 20,- per dag per 1 oktober 2024. Hierbij geldt de verplichting dat dit vastgelegd wordt in een stageovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

### Jaarurenmodel - meeruren

Sociale partners hebben afgesproken dat een werknemer op het afrekenmoment (artikel 19, lid 2 b) de eerste 88,8 meeruren kan laten bijschrijven op de verlofkaart. Deze uren worden als bovenwettelijke verlofuren beschouwd.

### Flexkrachten

Sociale partners hebben afgesproken om in de cao een intentieafpraak vast te leggen. Een uitzendkracht die jaarrond werkzaam is geweest bij dezelfde werkgever, krijgt een aanbod van deze werkgever voor een directe arbeidsovereenkomst. De werkgever is verplicht het aanbod te doen. De werknemer is niet verplicht op het aanbod in te gaan.

### In- en uitladen gereedschappen

In de cao (artikel 38, lid 5) wordt vastgelegd dat de werknemer beschikbaar is voor werk bij de overeengekomen aanvang van de werkdag. In de eigen tijd zorgt de werknemer dat zijn werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) volledig op orde zijn. Het in- en uitladen van (tuin)materialen en machines, zoals zelfrijdend materieel en motorhandgereedschappen, voor vertrek naar de plaats waar gewerkt wordt, is werktijd. Artikel 38, lid 7 komt hiermee te vervallen.

### **Duurzame inzetbaarheid & Scholing**

#### Seniorenregeling

De huidige seniorenregeling wordt ongewijzigd voortgezet. Daarnaast wordt de seniorenregeling uitgebreid. Deze uitbreiding houdt in dat een werknemer vanaf drie jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd 60% kan gaan werken met behoud van 85% van zijn of haar loon. De uitbreiding van de seniorenregeling gaat in per 1 juli 2025 (en waar mogelijk eerder).

#### RVU en MDIEU 2

Sociale partners hebben een MDIEU aanvraag ingediend. Onderdeel hiervan is de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Per 1 juli 2025 (en waar mogelijk eerder) kunnen werknemers in de Hovenierssector maximaal 3 jaar voor hun AOW-datum weer een beroep doen op de RVU-regeling en zo eerder stoppen met werken. De werknemer krijgt maximaal 3 jaar lang, tot aan de AOW-datum, een maandelijkse RVU-uitkering (ter hoogte van de AOW-uitkering). De werknemer moet hiervoor stoppen met werken en geen nieuw betaald werk meer beginnen. De specifieke voorwaarden voor deelname aan de regeling worden nader uitgewerkt in een reglement.

In verband met bovenstaande afspraken (seniorenregeling, RVU en MDIEU 2) wordt de Colland B-premie hoveniers verhoogd met 0,83%, waarvan 0,11% voor de duur van 3 jaar. Voor deze premieverhoging geldt dat 3/4<sup>de</sup> voor rekening van de werkgever komt en 1/4<sup>de</sup> voor rekening van de werknemer.

Sociale partners zullen in 2025 in een paritaire werkgroep bespreken voor welke groepen de RVU vanaf 1 januari 2026 aan de orde is.

#### VHG Brancheopleiding

Sociale partners hebben afgesproken dat een werknemer per 1 juli 2025 4 uur per schooldag doorbetaald krijgt voor de VHG Brancheopleiding. De specifieke voorwaarden hiervoor worden nader uitgewerkt in een reglement.

### **Protocolafspraken**

#### Cao à la carte regeling

Sociale partners richten een paritaire werkgroep op om na te denken over een cao à la carte regeling. De volgende pikepalen zijn geslagen door sociale partners:

- Werknemers kunnen tussen de twee en vijf dagen extra verlof sparen;
- Er wordt een maximum aantal uren vastgesteld en de hoogte hiervan wordt in de paritaire werkgroep besproken;
- Er wordt gestart met een beperkte opzet van keuzemogelijkheden zodat eerst de nodige ervaring opgedaan kan worden.

Daarnaast hebben sociale partners al over bronnen (zoveel mogelijk bronnen die niet meetellen voor WIA en WW) en doelen (o.a. langdurig verlof en eerder stoppen voorafgaand aan pensioen) gesproken. De paritaire werkgroep gaat dit verder uitwerken.

#### Functiewaarderingshandboek

Sociale partners richten een paritaire werkgroep op voor het updaten van het functiehandboek. Van te voren worden afspraken gemaakt over een bezwaar- en beroepsprocedure, onderhoudsprocedure, e.d. Er wordt vervolgens een onderzoek gedaan waarbij functiewaarderingsdeskundigen betrokken worden. De paritaire werkgroep begint met de functie van interieurbeplanter. Een eventuele garantietoeslag als gevolg van het updaten van de functiewaardering wordt aangepast met de helft van de in de cao overeengekomen loonaanpassingen over deze toeslag. De tekst in Bijlage XII wordt gecorrigeerd (alleen de garantietoeslag en niet het gehele feitelijke loon wordt aangepast).

### **Redactionele wijzigingen**

#### Doorbetaald verlof bij overlijden van inwonende ouders (artikel 50)

In artikel 50 wordt opgenomen dat een werknemer bij het overlijden van in- en uitwonende ouders of pleegouders recht heeft op verlof met behoud van loon gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. de crematie, maar met een maximum van vijf werkdagen.

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen (artikel 15 lid 2)

Sociale partners gaan artikel 15 lid 2 verduidelijken. Dit artikel heeft betrekking op het verrichten van arbeid op 5 mei. Verduidelijkt wordt dat deze bepaling ook van toepassing is in het lustrumjaar, het jaar waarin 5 mei een landelijke feestdag is.

Kort verzuim met en zonder behoud van loon (artikel 49 en 50)

De leesbaarheid van artikel 49 en 50 worden verbeterd.

Sociale partners zijn Koninklijke VHG, FNV Agrarisch Groen en CNV.

