

Onderhandelingsresultaat cao 1 april 2026 t/m 31 maart 2028

Royal FloraHolland (hierna: RFH) en de vakbonden FNV en CNV (hierna: “de vakbonden”) (hierna allen gezamenlijk: “Cao-partijen”) hebben de afgelopen maanden met elkaar onderhandeld over een nieuwe cao. Op 9 april 2026 heeft dit geleid tot onderstaand onderhandelingsresultaat.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakbonden FNV en CNV ter stemming voorgelegd aan hun leden. De vakbonden zullen RFH uiterlijk op 25 mei 2026 informeren over de uitkomst hiervan.

Het onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende afspraken:

Looptijd

De cao zal een looptijd hebben van 24 maanden, van 1 april 2026 t/m 31 maart 2028.

Loonsverhoging

De loonsverhoging bestaat uit de volgende onderdelen:

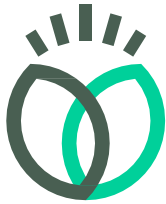
1. Per 1 april 2026 wordt een structurele loonsverhoging van 3,5 % toegekend.
2. Per 1 april 2027 wordt nogmaals een structurele loonsverhoging van 3,5 % toegekend.

Deze structurele loonsverhogingen gelden voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de medewerkers.

Vergoeding Opstarttijd vanaf 1 april 2026

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over een structurele en terugwerkende kracht vergoeding van opstarttijd. Omdat omkleden door RFH niet verplicht op het werkterrein plaatsvindt, maakt omkleedtijd geen onderdeel uit van deze vergoeding. In deze totaalregeling worden alle looncomponenten, zoals eventuele toeslagen (met uitzondering van vakantiedagen, -geld en pensioen) geacht te zijn opgenomen. De afspraken zijn gedifferentieerd naar afdelingen:

- Voor de Beveiliging is afgesproken dat zij een vaste vergoeding zullen ontvangen die gebaseerd is op 5 minuten opstarttijd per overeengekomen werkdag. De vergoeding wordt bepaald op basis van het individuele uurloon van de medewerker en het aantal werkdagen. Voor vakantiedagen, vakantiegeld en ORT wordt een vast percentage toegevoegd aan de vergoeding namelijk 43,64%. Ook vindt er pensioenopbouw plaats over de vergoeding. Deze vergoeding zal maandelijks worden uitgekeerd, gebaseerd op het aantal gewerkte dagen en de hoogte van het uurloon. De hoogte van de vergoeding zal in de toekomst automatisch indexeren als het loon stijgt.
- Voor Logistiek, te weten de afdelingen LO en LDK, is afgesproken dat er per gewerkte dienst als compensatie 5 minuten opstarttijd worden toegevoegd aan het plusurensaldo aan het einde van de geldende referentieperiode. Mochten medewerkers binnen deze doelgroep een basiscontract hebben dan wordt hetzelfde als bovenwettelijk verlof toegekend.



**Royal
Flora
Holland**

- Voor het KCC is afgesproken dat de opstarttijd, 2 minuten, onderdeel wordt van de bestaande diensttijd.

Vergoeding Opstarttijd terugwerkende kracht 1 april 2024 tot 1 april 2026

Daarnaast is overeengekomen dat de opstarttijd met terugwerkende kracht voor een periode van 2 jaar wordt gecompenseerd (vanaf april 2024). Per gewerkte dienst wordt voor Beveiliging en Logistiek 5 minuten opstarttijd gecompenseerd, voor KCC wordt per gewerkte dienst 2 minuten gecompenseerd. Dit is over een periode van 2 jaar maximaal 43,4 uur voor Beveiliging en Logistiek en 17,3 uur voor KCC. De compensatie wordt per individuele medewerker, op basis van het aantal gewerkte dagen, bepaald en toegevoegd aan het plusurensaldo (Beveiliging en Logistiek) of verlofsaldo (KCC).

De uitvoering van deze afspraak voor Logistiek wordt praktisch ingevuld door voor de vaststelling van de terugwerkende kracht uit te gaan van de periode van april 2024 tot en met het einde van de recent geëindigde referteperiodes (december 2025 en februari 2026). Als basis voor de structurele toekenning gelden de volledige, reeds lopende referteperiodes (januari 2026 tot en met december 2026 en maart 2026 tot en met februari 2027).

Voor logistieke uitzend- en oproepkrachten bij LO en LDK is afgesproken dat er per gewerkte dienst als compensatie voor de opstarttijd 5 minuten aan het salaris worden toegevoegd.

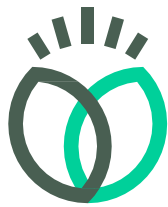
Medewerkers en uitzendkrachten die niet meer in dienst zijn maar hebben gewerkt in Beveiliging, Logistiek of KCC kunnen zich melden bij RFH om aanspraak te maken op de vergoeding van opstarttijd voor de diensten die zij hebben gewerkt tussen 1 april 2024 tot 1 april 2026. Deze groep oud-medewerkers kan zich gedurende de looptijd van de cao melden.

Gelijke beloning overwerk en meerwerk

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof) heeft recent twee belangrijke arresten gewezen met betrekking tot gelijke behandeling naar arbeidsduur, meer specifiek in de beloning van overuren en meerwerkuren. Van meerwerk is sprake als parttimers meer uren werken dan voor de toepasselijke referteperiode overeengekomen arbeidsduur. Van overwerk is sprake als er meer uren worden gewerkt dan de fulltime arbeidsduur. In onze cao betreft dit dus meer uren dan gemiddeld 38 uur per week. Het Hof heeft bepaald dat een overwerkuur en een meerwerkuur gelijkelijk beloond moet worden. Onderscheid in beloning van deze uren is verboden, tenzij dit objectief te rechtvaardigen is.

Cao aanpassing definitie overwerk en meerwerk

De cao-artikelen ten aanzien van overuren en meeruren worden aangepast. In deze CAO zal alleen nog sprake zijn van overwerk. Er is sprake van overwerk als op verzoek van de werkgever meer wordt gewerkt dan de overeengekomen contractduur aan het einde van de toepasselijke referteperiode.



**Royal
Flora
Holland**

Overwerk bij een flexibel contract

Er is sprake van overuren als er meer gewerkt is dan de overeengekomen contractduur aan het einde van de referteperiode. Voor alle medewerkers (zowel fulltimers als parttimers) met een flexibel contract geldt een referteperiode van één jaar (januari-december of maart- februari) voor het bepalen en afrekenen van overuren. Flexibele contracten zijn plus- en minurencontracten, jaaruren (systematiek) overeenkomsten, tijd-voor- tijd contracten en tijd-voor-geld contracten. De overige contracten zijn basiscontracten.

Overwerk bij een basiscontract

Voor alle medewerkers (zowel fulltimers als parttimers) met een basiscontract is de overeengekomen contractduur per week leidend tenzij er sprake is van een rooster, dan is het rooster leidend en geldt een referteperiode van één week voor het bepalen van overuren. Het afrekenen gebeurt op maandbasis.

Overwerktoeslag

Cao-partijen zijn één uniforme overwerktoeslag van 50% overeengekomen, bestaande uit een toeslag boven op het uurloon van 37% en pensioenopbouw (waarde 13%). Deze toeslag wordt conform de rechtspraak betaald aan fulltimers en parttimers en hierin zijn de toeslagen voor vakantiegeld en vakantierechten opgenomen. Over de overuren betaalt de medewerker een pensioenbijdrage van 5%.

Cumulatie overwerktoeslag én ORT

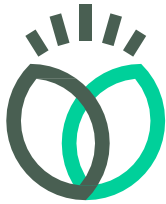
In de huidige cao is overeengekomen dat bij overwerk op onregelmatige tijdstippen het hoogste percentage (overwerk óf ORT) geldt voor de uitbetaling. In de nieuwe cao wordt de ORT altijd uitbetaald bij werken op een onregelmatig tijdstip. Als er sprake is van overuren, wordt naast de ORT- óók de overwerktoeslag uitbetaald. De ORT-toeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Overgangsmaatregel

Voor medewerkers met een flexibel contract waar de huidige overwerktoeslag een momenteel substantieel deel is van het maandinkomen zal gedurende de huidige cao-periode geen wijziging plaatsvinden in moment van uitbetaling, het overwerk zal voor deze specifieke groep op maandbasis worden uitgekeerd. De precieze doelgroep van deze overgangsmaatregel zal nader worden bepaald. De overwerktoeslag wordt voor deze doelgroep wel aangepast naar 50%, zoals hiervoor onder "Overwerktoeslag" beschreven.

Na afloop van de huidige cao-periode gaat bovenstaande doelgroep in beginsel over op de nieuwe overwerkssystematiek voor medewerkers met een flexibelcontract met een vaststelling en afrekening van overwerk aan het einde van de toepasselijke referteperiode.

Fulltime medewerkers die een tijd-voor-tijd contract hebben, krijgen éénmalig de mogelijkheid deze keuze te heroverwegen en over te stappen naar een tijd-voor-geld contract.



**Royal
Flora
Holland**

Overgang van flexcontract naar basiscontract

Vakbonden en RFH onderzoeken gedurende de looptijd van de cao welke functies bij LDA en LDK kunnen worden overgebracht naar een basiscontract. Het uitgangspunt hierbij is dat het voor een deel van deze functies mogelijk is om over te gaan naar een basiscontract met inachtneming van zowel bedrijfsvoering als medewerkersbelangen. Cao-partijen zullen in kaart brengen bij welke functies in de logistiek sprake is van voorspelbare roosters en eindtijden. Dit geeft een overzicht van functies binnen LDA en LDK die overgebracht kunnen worden naar een basiscontract. Dit overzicht zal uiterlijk op 1 december 2027 gereed zijn. Afspraken hierover worden vastgelegd en geïmplementeerd in de volgende cao. Contractwijziging van deze groep medewerkers zal ook plaatsvinden in 2028, waarna ook de bovengenoemde overgangsmaatregel uitbetaling overwerk automatisch zal vervallen. Ook voor medewerkers die niet overgaan naar een basiscontract.

Voor dit onderzoek wordt in 2026 een projectteam opgericht dat zorgt voor zorgvuldig onderzoek, stakeholdermanagement en besluitvormingsproces.

Oproepcontracten

Voor medewerkers met een oproepcontract geldt dat geen contractsomvang is overeengekomen. Als gevolg daarvan bestaat geen aanspraak op een overwerktoeslag.

Thuiswerkvergoeding

Vanaf 1 juli 2026 wordt de thuiswerkvergoeding van een vast bedrag per maand aangepast naar een vast bedrag per gewerkte thuiswerkdag. De vergoeding per thuisgewerkte dag wordt per die datum verhoogd van € 2,40 naar € 2,45 (netto). In de nieuwe cao wordt opgenomen dat de thuiswerkvergoeding automatisch het fiscaal maximum zal volgen.

De medewerker kan de thuiswerkvergoeding alleen declareren over de thuisgewerkte dagen. Voor zover over een (gedeeltelijk) thuisgewerkte dag reiskosten worden gedeclareerd, kan over die dag geen thuiswerkvergoeding worden gedeclareerd.

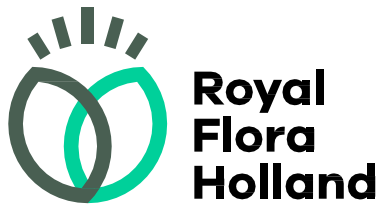
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Partijen hebben afgesproken de huidige drempel van 5 kilometer te laten vallen. Reiskosten kunnen vanaf 1 april 2026 vanaf 0 km worden gedeclareerd.

Pilot mantelzorgverlof 80-90-100 regeling

Tijdens de looptijd van de cao wordt een pilot mantelzorgverlof regeling gestart. Deze pilot biedt medewerkers die langdurig en intensief mantelzorg verlenen de mogelijkheid om gebruik te maken van een 80-90-90- of 80-90-100-regeling, voor een maximale duur van drie maanden. Voor medewerkers die minder dan tien jaar van hun pensioendatum zijn verwijderd, kan uitsluitend de 80-90-90-variant worden toegepast. Deze regeling houdt in dat de medewerker 80% werkt met behoud van 90% van het maandsalaris en 90 of 100% pensioenopbouw. Gedurende de looptijd van de cao mogen in het kader van de pilot maximaal 10 medewerkers gebruikmaken van deze regeling. De verdere voorwaarden en de uitvoering van de regeling worden vastgelegd in een uitvoeringsregeling.

De pilot mantelzorgverlof zal eind 2027 door cao partijen geëvalueerd worden.



RVU

De RVU wordt voortgezet conform de huidige cao-afspraken en het bestaande proces, met dien verstande dat er geen link is met een generieke zwaar werk regeling.

Feestdagtoeslag

De feestdagtoeslag wordt per 1 juli 2026 vastgesteld op 150%. Als op een feestdag wordt overgewerkt, kan naast de feestdagtoeslag ook de overwerktoeslag van toepassing zijn.

Aflossen studiefinanciering

De studieschuldregeling biedt de mogelijkheid om, binnen de dan geldende fiscale kaders en voor zover de toepassing binnen de werkkostenregeling (WKR) is toegestaan, aan medewerkers, die minimaal een jaar in dienst van RFH zijn, een bruto-nettovoordeel toe te kennen. Gedurende de looptijd van de cao kunnen per kalenderjaar maximaal 100 medewerkers met een studiefinanciering-schuld van deze regeling gebruikmaken, met een maximum van € 1.000 per medewerker. Deze mogelijkheid wordt opgenomen in de nieuwe RFH-uitvoeringsregeling.

Werkgroep herschrijven Cao-teksten

Cao-partijen zullen een werkgroep vormen die overleg voert over de teksten. Het doel is om te komen tot een makkelijk leesbare en (ver) eenvoudige CAO-tekst. In deze tekst zullen de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat worden meegenomen, tevens zullen juridische en redactionele punten worden aangepast om waar nodig de CAO in lijn te brengen met geldende wet- en regelgeving en om de consistentie van de cao te verbeteren.

De huidige CAO zal worden voorzien van een addendum, te weten dit onderhandelingsresultaat, en is het referentiedocument totdat de CAO, zoals in dit artikel beschreven, is afgerond en akkoord bevonden door cao-partijen.

Staffel uren

Het maximale aantal uren bij grote parttime contracten (vanaf 32 tot 38 uur) wordt bij de start van de nieuwe referentieperiode (maart 2027) verlaagd naar 38 uur.

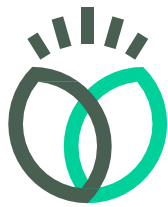
Vakbondsfaciliteiten

Definitie vakbonden

In de cao zal de volgende definitie van vakbonden worden opgenomen:

Waar in deze cao wordt gesproken van een vakorganisatie of werknemersorganisatie wordt een onafhankelijke vakbond bedoeld; Een onafhankelijke vakbond:

- a. heeft als doel de belangen van werknemers te vertegenwoordigen, onder meer door het sluiten van cao's;*
- b. heeft een verenigingsstructuur zonder organisatorische of economische verwevenheid met de werkgever of derden, en waarin een algemene vergadering of ledenparlement het hoogste orgaan is;*



**Royal
Flora
Holland**

- c. is open voor alle werknemers die lid willen worden, en heeft leden die werkzaam zijn bij de werkgever;*
- d. heeft een democratische structuur, en ondertekent geen cao's zonder dat een meerderheid van stemmende leden die onder de cao vallen voor die cao hebben gestemd;*
- e. legt haar inzet, voor (cao)onderhandelingen ter stemming voor aan de leden die onder die cao vallen, en handhaaft alleen een inzet waarvoor de leden hebben gestemd;*
- f. is niet afhankelijk van de financiering, inmenging en faciliteiten van werkgevers, en zou in staat zijn haar vakbondsfunctie volwaardig te vervullen zonder de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;*
- g. heeft ten minste twee jaar rechtspersoonlijkheid;*
- h. is bereid en in staat om cao-afspraken af te dwingen*

Vakbondscontributie uit brutoloon

De huidige cao-afpraak dat medewerkers hun vakbondscontributie kunnen laten aftrekken van het brutoloon wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao.

Internationaal solidariteitsfonds

De huidige cao-afpraak over het internationaal solidariteitsfonds wordt voortgezet.

Fietsregeling

RFH kent een bedrijfsfietsregeling. Partijen hebben geconcludeerd dat deze regeling verbetering behoeft. In 2026 zal vanuit RFH een verbeterde fietsregeling worden vastgelegd.

Reservistenregeling

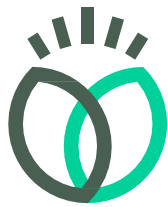
RFH werkt aan een bedrijfsregeling voor reservisten. RFH zal daarvoor gedurende de looptijd van de cao overleg voeren met de vakbonden.

Mobiele telefonie regeling

Gedurende de looptijd van de cao zal RFH bezien of er een mobiele telefonie regeling voor medewerkers in de logistiek kan worden ingericht. Daarbij zal ook het huidige beleid voor vergoeding van telefoonkosten binnen RFH in ogenschouw worden genomen.

Pilot VSR

De pilot, waarin de medewerker de gelegenheid heeft om vanuit de VSR zowel losse uren als dagen op te nemen voor vrije tijd, wordt verlengd tot het einde van de looptijd van de nieuwe cao. Er zal expliciet gecommuniceerd gaan worden over de mogelijkheid om losse uren/dagen op te nemen uit de VSR.



**Royal
Flora
Holland**

Uitzendkrachten

De binnen RFH vastgelegde afspraak over het aannemen van uitzendkrachten is als volgt:

Flexkrachten mogen na 520 gewerkte uren in dienst treden bij Royal FloraHolland. RFH heeft toegezegd deze afspraak strikter te gaan monitoren.

De resultaten van die monitoring zullen gedeeld worden in het periodiek overleg tussen RFH en de vakbonden.

Een uitzendkracht kan zich melden bij een, nog nader in te richten, escalatiepunt als de uitzendkracht ervaart dat RFH zich niet aan deze afspraak houdt.

Werkgroep Beoordelen en belonen

In de huidige cao is een werkgroep opgenomen die zich zal bezighouden met het onderwerp beoordelen en belonen. Partijen komen overeen dat de werkgroep, als aanvullend onderwerp, zal bezien of er aanleiding bestaat om – waar nodig – (nadere) afspraken te maken over de situatie waarin een medewerker 100% van de salarisschaal heeft bereikt.

Reduceren contractvormen

In de huidige cao is overeengekomen dat er een werkgroep Arbeidstijden wordt ingericht. Een van de opdrachten van de Arbeidstijden werkgroep was het reduceren van het aantal contractvormen. Daarover zijn de volgende zaken afgesproken:

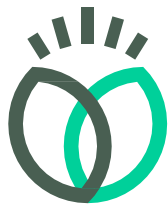
Jaarurenovereenkomst met staffel

Medewerkers met een jaarurenovereenkomst waarbij nu met een staffel wordt gewerkt, worden overgezet naar een plus- en minurenovereenkomst dan wel naar een jaarurenovereenkomst zonder staffel. De keuze voor de contractvorm ligt bij de medewerker. De medewerkers die dit betreft zullen hier nader over geïnformeerd worden.

40 -uurs/ATV contract

Afgesproken is dat medewerkers met een 40-uurs/ATV-contract worden per 1 januari 2027 overgezet naar een 38-uurs contract. Daarmee bedraagt de overeengekomen arbeidsduur 38 uur per week en vindt geen (verdere) opbouw van ATV-uren meer plaats. Ter compensatie van deze wijziging wordt voor deze medewerkers een overgangsregeling getroffen, inhoudende dat zij gedurende de eerstvolgende drie kalenderjaren vijf extra bovenwettelijke vakantiedagen per jaar ontvangen.

Voor beide wijzigingen wordt een projectteam opgericht dat zorgt voor zorgvuldige communicatie, implementatie en begeleiding.



**Royal
Flora
Holland**

Pauzes

25 minuten pauze

Aan de huidige opties van pauzetijden wordt de optie van een 25-minutenpauze toegevoegd.

Pauze na 8 uur

De huidige pauseregeling na 8 uur komt te vervallen. Dit zorgt ervoor dat medewerkers bij het afronden van het werk na 8 uur werken niet verplicht zijn om een onpraktische pauze te moeten nemen.

Uurloontabel

In de cao-tekst zullen niet alleen de maandlonen maar ook de uurlonen worden vermeld. De uurloontabel draagt bij aan transparante beloning.

Tijdige start cao onderhandelingen

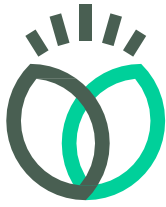
Cao partijen vinden het van belang om vóór het einde van de looptijd van de cao te komen tot nieuwe cao-afspraken en gaan daarvoor vanaf januari 2028 in gesprek. Het verleden heeft deze cao partijen geleerd dat er minimaal 3 maanden nodig zijn om tijdig te komen tot een onderhandelingsresultaat.

Aanvullende pensioenregeling

Cao-partijen hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe aanvullende pensioenregeling voor medewerkers met een pensioengevend inkomen boven € 72.049 vanaf 1 januari 2027 (ingangdatum loopt gelijk met de wijziging van de basisregeling).

1. Cao-partijen hebben afgesproken om gebruik te maken van het overgangsrecht voor de pensioenopbouw van medewerkers die op het transitiemoment in dienst zijn¹. Dat betekent dat er geen wijziging in pensioenopbouw voor deze groep medewerkers plaatsvindt door de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De dekking voor het partner- en wezenpensioen zal wel wijzigen door de transitie, deze afspraken zijn opgenomen onder punt 5.
2. Voor toekomstige medewerkers die ná het transitiemoment in dienst komen, hebben cao-partijen een flexibele premiereregeling (hierna: FPR) afgesproken. In de nieuwe FPR wordt een vaste spaarpremie gehanteerd van 19,8% van de pensioengrondslag. Dit is het uitgangspunt van de nieuwe regeling. De (risico-)opslagen voor kosten en verzekeringen worden naast de afgesproken spaarpremie in rekening gebracht.
3. De franchise, de definitie van het pensioengevend salaris en het maximum pensioengevend salaris blijven ongewijzigd, inclusief de jaarlijkse wijze van aanpassing van deze bedragen.
 - a. De franchise is gelijk aan het maximum pensioengevend salaris van de basisregeling.
 - b. Voor het maximum pensioengevend salaris wordt aangesloten bij het fiscaal maximum.
4. De werknemersbijdrage blijft ongewijzigd en is hetzelfde voor huidige en nieuwe medewerkers.
5. In lijn met de basisregeling wordt het levenslang partnerpensioen (= bij overlijden vóór de pensioendatum) 27% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris per kind. Dit gaat zowel voor huidige als nieuwe medewerkers gelden vanaf het transitiemoment.
6. Voor het transitiemoment beogen de cao-partijen aan te sluiten bij het transitiemoment van de basisregeling (1 januari 2027). De cao-partijen spreken af dat de werkgever dit met de pensioenuitvoerder afstemt.
7. In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de premiebetaling (gedeeltelijk) voortgezet in lijn met de huidige dekking.

¹ Dit geldt ook voor medewerkers die op het transitiemoment in dienst zijn maar op basis van hun salaris geen deelnemer zijn binnen de aanvullende pensioenregeling. Als zij in de toekomst met hun salaris boven het grensbedrag uitkomen, zal ook voor deze groep de huidige aanvullende pensioenregeling van toepassing zijn met de leeftijdsafhankelijke premie-inleg.



**Royal
Flora
Holland**

8. Voor risicodekkingen wordt een uitloopdekking van de WW-periode plus 3 maanden voorzien, conform de standaard van CB PPI. De risicodekkingen kunnen 15 jaar vrijwillig worden voortgezet na ontslag, waarbij de premie uit het opgebouwde kapitaal wordt onttrokken.
9. De pensioenregeling voor zowel huidige als nieuwe medewerkers wordt ondergebracht bij de huidige pensioenuitvoerder Centraal Beheer PPI.