

Onderhandelaarsresultaat cao Retail non food juli 2018 - januari 2021

INretail, AVV, De Unie en CNV Vakmensen hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Fashion, Sport & Lifestyle. Hierin zijn de volgende afspraken gemaakt.

BASISGEDEELTE

Naam:

De naam van de cao wordt gewijzigd in cao Retail non food.

Looptijd:

Van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2020. Voor het artikel inzake Ontwikkelingsbudget geldt een afwijkende looptijd.

Reparatie loongebouw:

Op 1 juli 2017 werd voor een aantal leeftijden het Wettelijk Minimumloon (WML) met een flink percentage verhoogd en de leeftijd van het WML voor vakvolwassen medewerkers werd verlaagd van 23 naar 22 jaar. Dit leidde ertoe dat veel bedragen in de jeugdschalen t/m 22 jaar gelijk werden. In alle loontabellen van de bij de cao aangesloten branches wordt de differentiatie hersteld door de (meeste) jeugdschalen te verhogen.

Per 1 juli 2019 wordt de leeftijd van het WML voor vakvolwassen medewerkers door de overheid verder verlaagd: van 22 naar 21 jaar. Cao-partijen hebben afgesproken ook deze wijziging in alle loontabellen te repareren. Ook na 1 juli 2019 zal de differentiatie in het loongebouw blijven bestaan, wederom door de (meeste) ervaringsjaren te verhogen.

Loon:

De lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, worden per 1 juli 2018, per 1 januari 2019, per 1 juli 2019, per 1 januari 2020 en per 1 juli 2020 verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon (WML) per die data wordt verhoogd. De schaallonen worden per deze data met dezelfde percentages verhoogd.

Deze afspraak leidt ertoe dat de differentiatie in de loonschalen blijft bestaan: lonen worden niet ingehaald door stijging van het WML.

Enmalige uitkering voor bovenschaligen:

Medewerkers die bovenschalig zijn, krijgen per 1 februari 2019 een eenmalige uitkering van 0,75% over de som van 12 bruto maandsalarissen exclusief vakantietoeslag van 1 februari 2018 t/m 31 januari 2019. Als medewerkers in deze periode een loonsverhoging ontvangen, dan hebben zij geen recht op de eenmalige uitkering.

Medewerkers die op 1 januari 2020 bovenschalig zijn, krijgen per die datum een eenmalige uitkering van 0,75% over de som van 12 bruto maandsalarissen exclusief vakantietoeslag van 1 januari t/m 31 december 2019, tenzij ze in deze periode een loonsverhoging ontvangen.

Voor bedrijven waar beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast geldt dat medewerkers die een beoordeling 'onvoldoende' hebben, geen recht hebben op de eenmalige uitkering voor de desbetreffende periode.

Individueel ontwikkelingsbudget:

Medewerkers met een dienstverband van 16 uur of meer per week (behoudens weekendhulp, vakantiewerkers, uitzendkrachten e.d.), die op 31-12-2019 minimaal een jaar in dienst zijn, krijgen per 1 januari 2020 een individueel ontwikkelingsbudget van € 150 per jaar. Betaling vindt vooraf maandelijks plaats door werkgever aan een nog te bepalen uitvoerder, te beginnen op 1-1-2020. Voor het budget in 2021 is de peildatum 31-12-2020 etc.

In de gebruikersovereenkomst met de werknemer en de uitvoerder zal worden opgenomen dat de werknemer toestemming geeft het gebruikt budget (dat hiervoor in aanmerking komt) te laten verrekenen met de transitievergoeding. De uitvoerder zal een eindafrekening maken op datum uitdienst ten behoeve van deze verrekening.

Het restant opgebouwde budget blijft ter beschikking van de werknemer na beëindiging van het dienstverband.

Niet gebruikt budget valt na 5 jaar terug naar de werkgever.

De regeling wordt ieder jaar geëvalueerd. De looptijd van dit artikel is van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023.

Individueel keuzebudget:

Medewerkers krijgen de mogelijkheid 4 extra vakantiedagen in een kalenderjaar te kopen. Ook het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen is mogelijk. Bij dit laatste gaat het om bovenwettelijke vakantiedagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en niet zijn opgenomen.

In de looptijd van de cao zal worden onderzocht of het individueel keuzebudget kan worden uitgebreid met andere uitruilbare elementen.

Individuele inconveniënte dagen:

In de cao worden toeslagen toegekend bij werken op vaste momenten: feestdagen en zondagen.

Cao-partijen realiseren zich dat niet voor iedereen dezelfde dagen inconveniënt zijn: de ene medewerker is bijvoorbeeld graag op Tweede Pinksterdag vrij, de andere vindt het helemaal niet erg om op die dag te werken en is liever op een andere dag vrij. Om met dit soort verschillen rekening te houden, zullen pilots worden gehouden waarin medewerkers de gelegenheid krijgen om te kiezen welke dagen voor hen inconveniënt zijn en waarop ze liever niet werken. Op deze dagen zal dan een toeslag gelden, als de medewerker dan toch werkt.

In de pilots zal aandacht zijn voor roostering, een goede urenadministratie en verwerken hiervan in de salarisadministratie. Uitvoerbaarheid is essentieel.

Aanpassing arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid:

Medewerkers die 10 jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd en een dienstverband van 80% of meer hebben, kunnen ervoor kiezen om 80% van hun contracturen te gaan werken. Zij krijgen dan 85% van hun geldende salaris betaald en alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, met de gebruikelijke afdracht van premie aan het pensioenfonds. De senioredagen vanwege leeftijd en lengte dienstverband, komen door deze bredere afspraak te vervallen; bestaande reeds toegekende dagen worden bevroren, tenzij medewerkers gebruik maken van de afspraak over aanpassing arbeidsduur. In dat geval komen ze te vervallen.

Werkrooster:

Het werkrooster zal minimaal drie weken van te voren worden bekend gemaakt (was twee weken).

Periodiek gezondheidsonderzoek:

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoek doen naar het bieden van periodiek gezondheidsonderzoek aan medewerkers.

Arbeidsduur per week:

Werkgevers mogen met medewerkers een 40-urige werkweek afspreken. Dit kan alleen als de medewerker ermee instemt. Bij Wonen blijft het uurloon gebaseerd op een 37-urige werkweek, bij de andere branches die onder de werkingssfeer van de cao vallen op een 38-urige werkweek.

Chauffeurs:

Cao-partijen inventariseren tijdens de looptijd bij bedrijven welke regelingen er gelden voor chauffeurs. Als dit aanleiding geeft om specifieke afspraken voor chauffeurs in de cao op te nemen, zal daar in de volgende cao overleg over plaatsvinden.

E-commerce:

In verband met de specifieke eisen die consumenten aan e-commercebedrijven stellen over het leveren van producten, vervalt voor de looptijd van deze cao de toeslag in e-commercebedrijven voor het werken tussen 22.00 en 24.00 uur.

Tijdens de looptijd van de cao zal onderzoek worden gedaan naar arbeidsvoorwaarden in e-commercebedrijven om te kijken waar deze arbeidsvoorwaarden nog meer niet passen bij de bepalingen in cao.

Meer regie op werktijden

Elke werknemer krijgt het recht om één maal in de maand een zaterdag of zondag als niet-inroosterbare dag te kiezen.

Elke werknemer krijgt het recht om één maal in de maand twee aaneengesloten dagen (waarvan één een niet-inroosterbare dag is) niet te werken.

Maaltijdvergoeding

De bedragen van de maaltijdvergoeding worden verhoogd naar € 4,30 en € 8,80.

MODULE WONEN

Gereedschapsvergoeding:

De gereedschapsvergoeding wordt verhoogd naar € 2,70 per week.

MODULE TUINBRANCHE

Ketenregeling:

In verband met het seizoensgebonden karakter van het werk in tuincentra wordt in de cao voor de ketenregeling de tussenperiode van zes maanden aangepast naar drie maanden.

Feestdagen:

Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag worden feestdagen, en daarmee wordt de toeslag verhoogd naar 100% en daarmee in lijn gebracht met de toeslag die voor het werken op deze dagen in de andere onder de cao vallende branches geldt.

Afwijking normale arbeidsduur:

In de vier maanden dat het standaard aantal te werken uren per week kan worden uitgebreid naar 45 uur per week bestond geen mogelijkheid voor de medewerker om vakantie op te nemen. In twee van die vier maanden, die door de werkgever worden aangewezen, wordt het nu mogelijk om een week vakantie op te nemen, mits dit niet in de schoolvakanties is en mits er geen sprake is van gewichtige redenen/zwaarwegend bedrijfsbelang waarom dit niet kan.

MODULE VGT

Afgesproken is dat cao VGT wordt geïntegreerd in cao Retail non food.

Er komt een module VGT met daarin de onderwerpen overwerktoeslag, inzet op avonden en ontziebepalingen 55-plussers. Deze bepalingen worden niet geharmoniseerd met de basistekst van cao Retail non food.

SOCIAAL FONDS

Met ingang van 1 januari 2020 is voor medewerkers een premiebijdrage van 0,05% afgesproken waarmee activiteiten in het belang van de medewerkers kunnen worden gefinancierd. Dit betekent dat de premie van het Sociaal Fonds per 1 januari stijgt naar (maximaal) 0,2%.

Addendum onderhandelingsresultaat

BASISGEDEELTE

In de redactiecommissie zal over de all-inbepaling (artikel 4.1) worden gesproken.

In de redactiecommissie zal over de behandeling van reeds ingegane diensten (artikelen 2 gerealiseerde uren en 4.2 verplichte aanwezigheid) worden gesproken.

In de redactiecommissie zal over 'Salarissen passend bij de functie' worden gesproken.

Hierover zal in het redactieoverleg worden gesproken.

Ontwikkelingsbudget

- Werkgevers zijn niet verplicht de opleiding die de medewerker vanuit zijn ontwikkelingsbudget kiest in werktijd te laten volgen.
- Als een medewerker twee werkgevers heeft die onder de werkingssfeer van de cao vallen, hebben ze maar één keer recht op het ontwikkelingsbudget. Hierover zullen in de redactiecommissie nadere afspraken worden gemaakt.

MODULE WONEN

De volgende artikelen uit deze module worden verwijderd en daarmee worden onderstaande bepalingen (volledig of gedeeltelijk) geharmoniseerd met het basisgedeelte in de cao:

- Artikel 1: loonontwikkeling en loontabel. Er is een nieuwe loontabel tot stand gekomen. Wat betreft de loonontwikkeling wordt aangesloten bij het basisgedeelte in de cao.
- Artikel 2: zondagstoelage. Ten aanzien van deze bepaling geldt hetgeen is afgesproken in het algemene gedeelte onder artikel 7.4 van de huidige cao. Wel wordt er een tabel in de module Wonen opgenomen waarin de duur van de compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage staat.
- Artikel 4: overwerk. Dit artikel vervalt; artikel 5.3 van het basisgedeelte gaat gelden.
- Artikel 5: vakantiedagen: de derde alinea inzake extra vakantiedagen ten aanzien van senioren vervalt. In plaats hiervan gaat het aangepaste artikel Recht aanpassing arbeidsduur gelden, inclusief het bevriezen van reeds toegekende dagen.

- Artikel 6: bijzonder verlof. Dit artikel vervalt waardoor artikel 9 uit het basisgedeelte van de cao gaat gelden voor de werknemers in de wonenbranche.
- Artikel 8: scholing. Dit artikel vervalt. In plaats hiervan gaat het recht op een individuele leerrekening gelden zoals vermeld in het onderhandelaarsresultaat.
- Artikel 9: veilig vervoer. Dit artikel vervalt.
- Wanneer over “salarissen passend bij de functie” overeenstemming wordt bereikt, kan artikel 10 (tijdelijk ander werk) en de een na laatste alinea van artikel 11 (tijdelijke vervanging) worden geïntegreerd in het betreffende artikel in het basisgedeelte.
- Artikel 12: vakbondsfaciliteiten. Dit artikel vervalt, waardoor artikel 14 in het basisgedeelte van de cao gaat gelden.
- Artikel 13: pensioen. Dit artikel vervalt. In plaats hiervan gaat artikel 20 van de basistekst gelden.
- Artikel 14: reparatie duur en opbouw WW. Moet nog afspraak over worden gemaakt.

MODULE JUWELIERS EN PARFUMERIEËN

- Wanneer over “salarissen passend bij de functie” overeenstemming wordt bereikt, kan artikel 4 (toeslag plaatsvervangende) worden geïntegreerd in het betreffende artikel in het basisgedeelte. Ook als geen overeenstemming wordt bereikt, zal dit artikel in het basisgedeelte (voor de betreffende populatie) worden gezet.
- Deze module wordt in zijn geheel verwijderd. Dit heeft tot gevolg dat wat betreft hetgeen nu is geregeld in artikel 6 uit de huidige module juweliers en parfumerieën wordt vervangen door artikel 5.3 uit het basisgedeelte.

MODULE TUINCENTRA

De tuinbranche krijgt vanuit het Sociaal Fonds een subsidie van € 25.000 voor ontwikkeling en lancering van de Tuinbranche Academy, het nieuwe opleidingshuis van de tuinbranche.

MODULE VGT

Module geldend voor werknemers in dienst voor 1 september 2013

De volgende afspraken zijn gemaakt over de module geldend voor werknemers in dienst voor 1 september 2013 die ten tijde van de ondertekening van de huidige VGT-cao (1 april 2017) onder de bepalingen van de VGT-cao 2008 vielen:

- **Overwerktoeslag**

De huidige bepaling inzake de overwerktoeslag blijft bestaan en wordt opgenomen in een module “VGT” in de cao Retail non food.

- **Toeslagen voor werken op zaterdagavond en de zondag**

De bepalingen rond toeslagen voor werk op bepaalde uren worden geharmoniseerd met de basistekst en de verlaging van toeslagen wordt gecompenseerd cf. de compensatiebepalingen uit VGT-cao 2017 - 2018.

- **Compensatie zaterdagavondtoeslag**

Als medewerkers in de periode 1 juli 2017 – 30 juni 2018 meer dan 20 keer op zaterdagavond hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en toeslag hebben ontvangen, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een persoonlijke toeslag of in vrije tijd. De werkgever besluit na overleg met de medewerker over de wijze van compensatie.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zaterdagavond tussen 18.00 en 22.00 uur in de genoemde periode waarover een toeslag van 100% is betaald.

De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij.

De compensatie in een persoonlijke toeslag per maand wordt berekend door het bedrag dat bruto aan zaterdagavondtoeslag voor genoemde uren is verdiend te delen door 12.

- **Compensatie zondagstoeslag**

Als medewerkers in de periode 1 juli 2017 – 30 juni 2018 op zondag hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en een toeslag van 100% hebben ontvangen over de gewerkte uren op zondag, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een persoonlijke toeslag of in vrije tijd.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zondag in de genoemde periode waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij. De compensatie in een persoonlijke toeslag per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoeslag is verdiend te delen door 12.

De afspraak over compensatie voor het verlagen van de zondagstoeslag geldt niet voor afroepmedewerkers.

- **Diplomatoeslag**

De bepaling rond de diplomatoeslag vervalt. Bestaande rechten worden gerespecteerd.

- **Cumulatie van toeslagen**

De cumulatie van toeslagen vervalt. Vanaf 1 juli 2018 geldt, dat als meerdere toeslagregelingen gelijktijdig van toepassing zijn, dan alleen de regeling geldt die voor de medewerker het gunstigst is. Daarmee wordt dit gelijkgesteld aan de bepalingen in de basistekst van de cao Retail non food.

- **Flexibele inzet fulltimers**

Voor flexibele inzet van fulltimers geldt nu een bandbreedte van + en - 10%. Dit wordt gelijkgesteld aan de bepalingen in de basistekst van de cao Retail non food, waardoor de bandbreedte + en - 35% wordt. Voor parttimers gold dit reeds.

- **Inzetbaarheid op avonden**

De bepaling inzake inzetbaarheid op avonden blijft bestaan en wordt opgenomen in een module "VGT" in de cao Retail non food.

- **Bijzonder verlof**

De bepalingen rond bijzonder verlof worden gelijk gesteld aan de bepalingen in de basistekst van de cao Retail non food.

- **Ontziebepaling 55-plussers**

De ontziebepalingen 55-plussers blijven bestaan en worden opgenomen in een module "VGT" in de cao Retail non food. Als een medewerker gebruik maakt van de regeling aanpassing arbeidsduur in het basisgedeelte van de cao Retail non food, vervallen de ontziemaatregelen.

- **Arbeidsduurverkorting**

Medewerkers hebben voor 1 april 2018 een keuze gemaakt tussen de bepaling uit de basistekst van de VGT-cao 2017 – 2018 en de bepaling uit de module voor werknemers in dienst voor 1 september 2013. Daarmee kan deze bepaling vervallen.

- **Loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

De bepalingen worden gelijk gesteld aan de basistekst van de cao Retail non food. Werknemers die op 30 juni 2018 op basis van de bestaande bepalingen loondoorbetaling ontvangen ('huidige gevallen'), behouden dat recht voor de duur van het ziektegeval.

- **Arbeidstijd en arbeidsduur**

Deze bepalingen vervallen. Bestaande rechten worden gerespecteerd.

- **Functie-indeling**

Medewerkers worden opnieuw ingedeeld conform de functie-indeling uit de cao Retail non food. Daarmee vervalt de functie-indeling uit de module. De indeling in de functie moet uiterlijk op 1 december 2018 zijn gedaan.

- **Loontabel**

Het opnieuw indelen van medewerkers conform de functie-indeling uit de basistekst van de cao Retail non food, betekent ook dat medewerkers worden ingeschaald in de loontabel uit de basistekst van de cao.

Op 1 december 2018 gaat de medewerker met zijn loon over naar de loontabel Mode. Dat is de tabel die met 1,03% is verhoogd. Medewerkers die tussen 1 juli 2018 en 1 december 2018 hun ervaringsjaar bereiken, gaan direct over naar de nieuwe loontabel Mode, Dat is de tabel waarin de differentiatie is teruggebracht. De inschaling gebeurt conform de wijze waarop medewerkers in de nieuwe loontabellen worden ingeschaald: via de eerstvolgende trede in de vigerende loontabel naar het naasthogere bedrag.

Medewerkers die tussen 1 december 2018 en 1 juli 2019 hun ervaringsjaar bereiken, gaan op dat moment op de hiervoor genoemde wijze van inschaling over naar de nieuwe loontabel (de tabel waarin de differentiatie is teruggebracht).

De loontabel uit de module vervalt.

- **Verdere bepalingen die samenhangen met de harmonisatie**

De huidige VGT-cao 2017 – 2018 is voor het merendeel gelijk aan de basistekst van de cao Retail non food. Met de harmonisatie, worden de volgende punten geharmoniseerd.

- **Werkingsfeer**

De huidige VGT-cao is niet van toepassing op "de medewerker in een leidinggevende functie, inkopers en specialistische medewerkers op hoofdkantoren waarvoor bij de werkgever een eigen (ondernemings)regeling is ingevoerd." Deze bepaling vervalt, waardoor de cao ook op de genoemde groep medewerkers van toepassing zal zijn. Hiervoor geldt een overgangstermijn van twaalf maanden, te beginnen op 1 juli 2018.

- **Lonen en loonaanpassing**

De definitie van loon in artikel 2 van de VGT-cao wordt gelijkgesteld aan de definitie in de basistekst van cao Retail non food.

De bepaling rond loonaanpassing in de VGT-cao, wordt gelijk gesteld aan de bepaling in de basistekst van de cao. Conform de VGT-cao 2017 - 2018, worden alleen schaallonen verhoogd. Met ingang van 1 juli 2018, worden conform de basistekst van de cao ook de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt (dus binnen het loongebouw) verhoogd met het cao-percentage.

- **Vaste Commissie**

De rol van de Vaste Commissie in de VGT-cao, wordt overgenomen door de Sociale Commissie.

- **Sociaal fondspremie**

Differentiatie van de sociaal fondspremie is akkoord.