

Principeakkoord Visdetailhandel 2019 – 2020

Looptijd cao

De looptijd van de cao is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Loon Artikel 5 lid 4

De loonschalen worden met ingang van 1 januari 2019 verhoogd met 3,25% en met ingang van 1 januari 2020 verhoogd met 2,25%.

Loonschaal Artikel 5 lid 5

De lonen genoemd in artikel 5 lid 5 worden verhoogd met 2% op 1 januari 2019 en met 2,25% op 1 januari 2020, met dien verstande dat het loon niet onder de laagste periodiek van de voor hem geldende loonschaal kan komen. Deze loonsverhogingen mogen niet groter zijn dan de verhoging van de hoogste loonschaal, te weten groep 5, 23/4.

Individuele leerrekening

Op vrijwillige basis kan iedere werknemer een Individuele Leerrekening (IL) op zijn naam laten openen door de werkgever. De IL is eigendom van de werknemer die de gestorte bedragen ook kan opnemen als hij van werkgever (al dan niet binnen de sector) is veranderd. De gestorte bedragen dienen aangewend te worden voor studiekosten gericht op het verkrijgen van inkomen uit huidige of toekomstige arbeid en dienen binnen 5 jaar te zijn opgenomen. Het is alleen raadzaam een IL te openen wanneer de werknemer ook daadwerkelijk het geld voor scholing binnen 5 jaar na storting aanwendt. Voor de IL gelden de volgende regels:

1. De werknemer kan maximaal €200 per jaar ten laste van de werkgever op de IL laten storten. Storting vindt plaats per 6 maanden vooraf.
2. Voor deeltijd-werknemers geldt het te storten bedrag naar rato op basis van een 40-urige werkweek.
3. Een verzoek tot het openen van een IL en het af te storten bedrag mag niet door de werkgever worden geweigerd.
4. Het verzoek om een bedrag op de leerrekening te storten dient jaarlijks herhaald te worden. Doel van deze werkwijze is dat werknemers die een studie of cursus voor ogen hebben de bruto gestorte bedragen netto voor hun studie of cursus kunnen aanwenden.
5. Indien een studie duurder is dan het bedrag dat op de leerrekening staat, kan de werknemer de werkgever verzoeken ter aanvulling een gedeelte van zijn salaris op de leerrekening te storten. Ook kan worden verzocht om de op grond van artikel 27 lid 2 opgebouwde rechten op de leerrekening te storten.
6. Werknemers die kiezen voor een storting op hun Individuele leerrekening hebben dat jaar geen recht op het Persoonlijke Opleidingsbudget uit artikel 27 lid 2.
7. Meer informatie is te vinden in bijlage Individuele Leerrekening.

Bijlage Individuele Leerrekening (IL)

Beantwoorden vraag; wat is verschil tussen POB en IL

De Individuele Leerrekening is een rekening waarop door de werkgever geld wordt gestort. Dit geld kan alleen voor opleiding, training of loopbaanbegeleiding worden gebruikt. De Individuele Leerrekening blijft net als een spaarbankboekje van de werknemer. Een toekomstige andere werkgever kan op de IL ook bedragen storten. Het POB blijft van de werkgever en verhuist niet mee naar een nieuwe werkgever. De werkgever kan worden verzocht de IL te vullen met maximaal het in artikel 27 lid xxxx genoemde bedrag. (Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het maximaal af te storten bedrag naar rato). Ook kan de werkgever worden verzocht om bruto salaris netto op de IL te zetten. De werkgever mag een verzoek niet weigeren.

Voor meer informatie en info over het openen van een individuele leerrekening zie bijv. <https://jamesloopbaan.nl/loopbaandiensten/jamesleerrekening/>

Wanneer is het verstandig een Individuele Leerrekening te openen?

Toelichten verschil IL/POB

Het is verstandig een IL te openen wanneer de werknemer serieus van plan is om (binnen 5 jaar) een studie opleiding of training te gaan doen en de werknemer geacht wordt dit voor eigen rekening te nemen. In dat geval is het ook mogelijk bruto salaris te laten bijstorten zodat de opleidingskosten “netto voor bruto” kunnen worden opgenomen.

Voor een werknemer met een klein contract is het niet handig een Individuele Leerrekening te openen, tenzij hij een opleiding gaat doen na beëindiging van het dienstverband. Het POB is namelijk niet naar rato en de IL wél. Voor een deeltijd-werknemer is het alleen slim een IL te openen als hij een gedeelte van het salaris netto voor bruto laat bijstorten. Samengevat geldt een IL voor werknemers die echt gemotiveerd zijn om een studie of training te beginnen.

Overwerk

In artikel 2 lid c wordt de definitie van het loon:

Het loon is het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren.

Niet onder het begrip loon vallen:

- de kostenvergoedingen.
 - Jaarlijkse uitkeringen waaronder gratificaties
- a. art 12.1 wordt : De overwerkvergoeding **inclusief vakantietoeslag** bedraagt voor elk uur overwerk, het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen :
- i. 25 % voor het eerste uur aansluitend op de dagelijkse arbeidstijd
 - ii. 50 % voor alle andere uren.
- b. De opmerkingen van SZW over vakantie toeslag op het WML worden meegenomen.

Maaltijdvergoeding

De maaltijdvergoeding in artikel 7 lid 2b gaat van €8 naar €10 per maaltijd

Uitzendkrachten en flexibele arbeid

Uitzendkrachten en flexwerkers krijgen vanaf de eerste dag dat zij in de bedrijfstak werkzaamheden verrichten dezelfde arbeidsvoorwaarden als de vaste contracten. Concreet betekent dit dat de gehele cao Visdetailhandel op hen wordt toegepast.

Artikel 17b verval

Artikel 17b verval, omdat het veronderstelt dat bij sollicitatiegesprekken naar de gezondheid van de werknemer wordt gevraagd. Dat is in strijd met de wet.

Protocol Arbeidstijden, waaronder twee-ploegenrooster en dagvenster

Cao partijen komen overeen om in 2019 met elkaar na te denken over aantrekkelijke arbeidstijden voor de bedrijfstak. Hierbij wordt zowel rekening gehouden met de winkels als met de ambulante handel. Gezocht zal worden naar aantrekkelijke combinaties van individuele arbeidstijden in combinatie met bedrijfstijden. In het cao-overleg is gesproken over het twee-ploegenrooster in combinatie met een afwijkend dagvenster, wat onderdeel van het denkproces zal zijn. Uitkomsten kunnen leiden tot aanbevelingen aan cao-partijen.

Protocol Geldzorg

Er zal in de cao een protocol worden opgenomen dat het project geldzorg op een goede manier onder de aandacht brengt.

Protocol Vitaliteit / Verhogen aantrekkelijkheid arbeidsmarkt Visdetailhandel

Cao-partijen stellen een werkgroep of een commissie in die een onderzoek instelt naar mogelijkheden om de visdetailhandel ten opzichte van concurrerende bedrijfstakken aantrekkelijk(er) te maken voor werknemers, zodat het makkelijker wordt werknemers aan te trekken en te behouden voor de bedrijfstak.

Het onderzoek behelst in ieder geval een inventarisatie van factoren die hoog scoren bij werknemers in concurrerende bedrijfstakken, waaronder systemen, die 5 jaar voor de pensioendatum ingaan en 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw regelen, zonder dat dit als gevolg van leeftijd tot een versturende marktwerking in de visdetailhandel leidt. Tevens worden zaken als goede werk/privé/-balans, vrije-tijdsbehoefte, scholingsbehoefte, werkplezier, vitaliteit, meegenomen in het onderzoek. Specifiek zal gekeken worden naar de artikelen 13 lid 4 en 5, alsmede artikel 21 lid 1 en 2 om te kijken of deze bijvoorbeeld als bron ingezet kunnen worden alsmede de buitengewoon verlof regelingen art 19.1 e-h en art 19.2 etc.

De hierboven genoemde werkgroep of commissie zal tevens nagaan wat mogelijke financieringsbronnen zijn voor de uitvoering van dit project. Het Sociaal Fonds wordt daarbij nadrukkelijk als een optie genoemd. Mocht het Sociaal Fonds voor financiering zorgdragen dan zal eventuele tijdelijke verhoging van de premie voor het Sociaal Fonds maximaal 0,01% bedragen.

Protocol Internationale Solidariteit.

Cao-partijen zouden graag in 2021 via de cao ondersteuning verlenen aan een ontwikkelingsproject van bijvoorbeeld CNV Internationaal of het VNV-project om lokale vissers in Sri Lanka te ondersteunen. Daarom vragen zij het Sociaal Fonds haar infrastructuur zodanig in te richten, dat in de toekomst financiering vanuit het fonds naar dergelijke projecten mogelijk wordt.

Redactioneel

Redactionele voorstellen m.b.t. de huidige formulering van de artikelen 9 en art. 12 lid 3 wekt verwarring op.

Nu staat er in artikel 9 (**Compensatie voor het werken op zon- en feestdagen**):

Voor het werken op de zon- en feestdagen hebben de werknemers recht op een toeslag van 50%. Het werken op zondag is op basis van vrijwilligheid. De toeslag wordt uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen.

Voorgesteld wordt hiervan te maken:

Met inachtneming van artikel 12 lid 3 hebben werknemers die werken op de zon- en feestdagen recht op een toeslag van 50%. Het werken op zondag is op basis van vrijwilligheid. De toeslag wordt uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen. Voor een voorbeeld wordt verwezen naar [bijlage x](#)

Bijlage voorbeeld artikel 9

Voorbeeld: werken op zondag

Een werknemer krijgt €100 per dag uitbetaald. De overwerkvergoeding conform artikel 9 is voor een zondag €100 + €50. Hierbij is de €100,-- het loon en de €50 de overwerktoeslag.

Het is de bedoeling van partijen geweest om de betaling van zon- en feestdag hetzelfde te behandelen.

Voorbeeld: werken op Hemelvaartsdag

Als je op Hemelvaartsdag vrij bent, krijg je ondanks dat je niet werkt toch deze dag betaald of te wel je krijgt €100 maar je werkt er niet voor.

Als je gaat werken op Hemelvaartsdag moet je conform het werken op zondag + €150 krijgen.

Je krijgt voor die dag €150 bovenop de €100 die ieder ander die dag ook al krijgt en Hemelvaartsdag viert. In totaliteit krijg je dan €250.

Een werknemer die gevraagd wordt te werken op Hemelvaartsdag kan er ook voor kiezen om in plaats van Hemelvaartsdag een andere dag vrij te zijn. Deze werknemer krijgt €150 voor het werken op Hemelvaartsdag (conform de zondag). Zijn vrije dag neemt hij op een ander moment op.

Redactioneel vervolg

Verder de cao controleren op de ontwikkelingen WMJL en Kraamverlof