

Principe akkoord cao Tankstations & Wasbedrijven 2020-2021

Looptijd

De cao voor Tankstations & Wasbedrijven heeft een looptijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 (24 maanden). De cao eindigt op 31 december 2021 zonder dat opzegging vereist is.

Inkomensontwikkeling

Partijen hebben de volgende afspraak gemaakt over de inkomensontwikkeling van werknemers:

- a. op 1 februari 2020 = € 70,- loonsverhoging over het feitelijke salaris en de salaristabellen.
- b. op 1 februari 2021 = €70,- loonsverhoging over het feitelijke salaris en de salaristabellen.
- c. de cao wordt aangepast op de wijzigingen rond de WML en de gelijke behandelingswetgeving:
 - 1) De vakvolwassen leeftijd wordt daardoor aangepast van 23 naar 21 jaar.
 - 2) Vanaf functiegroep 2 worden de bedragen in de salaristabel die thans gelden voor 20-jarigen, verhoogd tot de bedragen die thans gelden voor 22-jarigen in de overeenkomstige functiegroepen. De loonsverhoging zoals bedoeld onder a is hierin verdisconteerd.

Onderstaande salaristabel geldt met ingang van 1 februari 2020:

Tankstations en Wasbedrijven per 1-2-2020						Tankstations en Wasbedrijven per 1-2-2020					
Salaristabel per maand						Functiejarentabel per maand					
LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5	FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
15	496,10	690,00				21 / 0	1.653,60	1829,00	1939,00	2113,00	2262,00
16	570,50	760,00				1	1.724	1.902	1.975	2.134	2.320
17	653,15	839,00				2	1.742	1.939	2.009	2.154	2.365
18	826,80	935,00				3	1.777	1.975	2.047	2.179	2.407
19	992,15	1062,15				4				2.196	2.445
20	1322,90	1637,00	1653,00	1890,00		5				2.219	2.479
21	1653,60	1829,00	1939,00	2113,00	2262,00	6				2.237	2.522
						7					2.560
						8					2.600
70 euro verhoging per 1 februari 2020 over de tabellen en de feitelijke lonen											

NB: Partijen spreken af dat indien gedurende de looptijd van deze cao de (premie)ontwikkelingen in het Pensioenfonds Metaal & Techniek daartoe aanleiding geven om tafel te gaan en eventueel aanvullende dan wel corrigerende afspraken te maken.

Pensioen

Sociale partners erkennen dat werknemers binnen de sector hun werk als zwaar kunnen ervaren. En willen de overgangsmaatregelen zoals vermeld in het Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel 5 juni 2019 voor werknemers bereikbaar maken.

In aanvulling op bovenstaande generieke maatregel leeft bij werknemers en werkgevers de wens om op sectoraal niveau afspraken te maken om specifieke groepen werknemers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te treden.

Wanneer werkgevers de uitredingsregeling volledig gecompenseerd krijgen uit middelen vanuit overheidswege en/of pensioenfonds, zullen sociale partners voor januari 2021 (of later, indien dit niet haalbaar blijkt) in overleg gaan om verder inhoud te geven aan deze faciliteit. Als de faciliteit er is, zal werkgever meewerken aan het verzoek van werknemer mits hij volledig gecompenseerd wordt.

Arbeidsduur en arbeidstijden

Generatiepact

Het Generatiepact TW wordt als pilot zo spoedig mogelijk ingevoerd met als einddatum 31 december 2021. Drie maanden voor het aflopen van de cao, per 1 oktober 2021 zal een evaluatie gestart worden.

Uitgangspunten zijn:

- a. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de afspraken die bij de cao Motorvoertuigen & Tweewielerbedrijven zijn gemaakt met PMT;
- b. Het is aan werkgever en medewerker, die tenminste 1 jaar in dienst is, samen te bepalen welk van onderstaande modellen wordt gekozen:
 1. 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur 80% Oorspronkelijk Salaris 100% Pensioenopbouw (60-80-100)
 2. 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur 85% Oorspronkelijk Salaris 100% Pensioenopbouw (70-85-100)
 3. 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur 90% Oorspronkelijk Salaris 100% Pensioenopbouw (80-90-100)
- c. Er geldt een dubbele vrijwilligheid voor optie 1 en 2 (deelname aan het Generatiepact kan uitsluitend als zowel werkgever als de werknemer dit willen).

Voor de optie 3 geldt:

In de optie 80-90-100% geldt een invoering uiterlijk 6 maanden na aanvraag. Indien werkgever en werknemer geen overeenstemming over deze variant bereiken kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot het bestuur Sociaal Fonds Tank Was (SFTW). Dit bestuur geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.

- d. Bij gebruikmaking van het Generatiepact vervallen de extra vakantierechten op basis van leeftijd.
- e. Deelname aan het Generatiepact kan vanaf leeftijd 60 jaar.
- f. Er wordt onderzocht of een subsidie mogelijk is voor de werkgever voor de instroom van een nieuwe werknemer binnen 6 maanden nadat een werknemer is gaan deelnemen aan het Generatiepact. Cao-partijen maken nadere afspraken over de spelregels en over het vaststellen van een budget.
- g. Cao- partijen zullen deze afspraken nader uitwerken en zorgdragen voor gedegen voorlichting.

Ontzienmaatregel

Om werknemers vanaf 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te ontzien, kunnen zij niet worden verplicht om nachtdiensten te werken. Onder nachtdiensten wordt verstaan de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur.

Organisatieverlof

Het organisatieverlof met behoud loon, specifiek voor kaderleden die onderdeel zijn van de onderhandelingsdelegatie, wordt verhoogd van 3 naar 8 dagen.

Opleiding en ontwikkeling

- Tijdens de looptijd van de cao zal er doorontwikkeling plaatsvinden van het Opleidings- en ontwikkelingsfonds Tank Was (OOTW) richting een ontwikkelingsfonds (duurzame inzetbaarheid);
- Er komt meer aandacht voor goed werkgeverschap en dienstverlening gericht op Leven Lang Ontwikkelen;
- Er komen programma's voor gastheerschap en retail;
- Specifiek voor de wasbranche worden opleidingen ontwikkeld en aangeboden;
- Verplichte functiegerichte opleidingen vinden in principe plaats binnen werktijd en worden vergoed. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden is het loon plus eventuele toeslagen verschuldigd;
- Cao partijen doen een onderzoek naar de mogelijkheden van een individuele leerrekening, en betrekken daar o.a. een verjaringstermijn bij;

- Elke medewerker ontvangt een opleidingsvoucher, die recht geeft op een dagdeel gratis training in de regio, gedurende de looptijd van de cao.

Veilig en gezond werken / welzijn

- Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen afstemmen over de actualisatie van veiligheidsafspraken (artikel 25), inclusief de mogelijkheid tot het bieden van maatwerk op locatieniveau in samenwerking met CCV;
- Het onderwerp Arbo zal worden overgeheveld van SFTW naar OOTW, inclusief de benodigde financiële middelen;
- Cao- partijen maken nadere afspraken over de kring van personen met betrekking tot het werken in de kooi (OBRI);
- Cao- partijen zullen de bestaande afspraken rond het afsluiten met cameratoezicht verduidelijken. Bij het alleen afsluiten is een werknemersverklaring van de individuele werknemer verplicht;
- In de arbocatalogus zal een passage worden opgenomen over de sanitaire stop tijdens alleen-werken. Er wordt een communicatiemiddel aangeboden om klanten om een momentje geduld te vragen.

Uitzendkrachten en payroll

Alle bepalingen uit de cao worden van toepassing verklaard op uitzendkrachten.

Cao- partijen bekijken de wenselijkheid van het opnemen van een passage over payroll.

Harmonisatie cao-regelingen

De cao kent in de bepalingen rondom de loondoorbetaling bij ziekte nog twee verschillende regelingen, afhankelijk van de oorsprong van de werkgever (cao Tankstations of cao Motorvoertuigenbedrijf). Partijen vinden het bestaan van verschillende regelingen niet langer wenselijk. Gedurende de looptijd wordt gekeken hoe het mogelijk is te komen tot harmonisatie.

WAB

De cao-teksten worden, daar waar nodig, in overeenstemming gebracht met de Wet Arbeidsmarkt in Balans die per 1 januari 2020 van kracht is.

Voorbehoud wetswijzigingen tijdens cao-periode

Partijen spreken af dat indien de wet- en regelgeving gedurende de looptijd wijzigt en dit van invloed is op cao-afspraken, zij met elkaar om tafel om deze nieuwe wet- en regelgeving te bespreken en wanneer er overeenstemming is, vast te leggen in de cao.

OOTW en SFTW

Cao- partijen spreken af de cao SFTW en de cao OOTW te verlengen met 30 maanden en gezamenlijk met de arbeidsvoorwaarden cao ter avv in te dienen. Voorwaarde hierbij is dat de onderliggende contracten met de bestuurssecretariaten/werkorganisaties conform eerdere afspraken tussen cao-partijen overeengekomen zijn.

Wassenaar, 18 december 2019

Handtekeningenblad, behorend bij het principe akkoord cao Tankstations en Wasbedrijven 2020-2021, gesloten in Wassenaar op 18 december 2019.

FNV, de heer A. Kuiper

CNV Vakmensen, de heer G. van Dijk

De Unie, de heer A. Meeuwissen

LBV, de heer G. IJzermans

BETA, de heer T. Schoenmakers

BOVAG, mevrouw C. Bekkering