

Resultaat van cao-onderhandelingen dalli-De Klok B.V. Heerde

Op 23 juni, 15 en 28 september 2021 is er op constructieve wijze overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen voor dalli-De Klok b.v. De gesprekken hadden een prettig karakter en partijen hebben, ondanks de huidige moeilijke omstandigheden, een eindvoorstel bereikt.

Ons eindvoorstel voor de nieuwe cao bevat voor jongeren o.a. een voorstel voor de aanvulling op het partnerverlof, voor degenen die meer richting de pensioenleeftijd gaan een voorstel voor de zgn. bedrijfs-aow en voor iedereen een extra vrije dag tijdens de kerst 2021.

De vakorganisaties FNV en CNV zullen dit eindbod neutraal voorleggen tijdens hun ledenvergaderingen. Deze worden gehouden op 28 oktober en 2 november as. De leden worden hier separaat over geïnformeerd.

Looptijd

Er is een looptijd van 12 maanden overeengekomen (van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022).

Algemene verhoging

De salarissen en de CAO-salarisschalen worden gedurende de looptijd niet verhoogd.

Extra vakantiedag

In de periode tussen kerst en oud en nieuw 2021 ontvangen alle medewerkers van dalli-De Klok b.v. eenmalig een extra vakantiedag. Deze dient in die periode te worden opgenomen.

RVU / Bedrijfs-aow (3 jaar eerder met pensioen)

Dalli-De Klok b.v. heeft kennis genomen van de afspraak in het pensioenakkoord over de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding van 2021 tot en met 2025. Samengevat: medewerkers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende de komende 5 jaar (dus tussen 2021 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow. Op basis van geen recht/geen plicht kan een medewerker (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij dalli-De Klok b.v. de AOW betaalt. Voorwaarde is wel dat de medewerker minimaal 10 jaar bij dalli-De Klok b.v. heeft gewerkt. In de bijlage staan enkele aanvullende afspraken hierover.

Brede studie duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hebben afgesproken dat zij gedurende de looptijd van de cao verder zullen spreken over diverse onderwerpen die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid. Te denken valt o.a. het generatiepact, parttime werken (ook in de ploegendienst), ouderendagen en leeftijdsbepalingen. Ook medewerkers zijn betrokken bij deze werkgroep.

Rouwverlof (artikel 10)

In overeenstemming met HR/leidinggevende kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden voor rouwverlof. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld:

- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- Mogelijkheid verlofdag(en) flexibel op te nemen: in dagen, dagdelen en uren.
- Deze opsomming is niet limitatief, dus niet beperkt tot bovenstaande voorbeelden.

Aanvullend geboorteverlof (WIEG)

In de cao wordt opgenomen dat de werknemer na de bevalling van de echtgenote recht heeft op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.

Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon.

dalli-De Klok b.v. vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 5 dagen (40 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorte verlof naar rato).

Stagevergoedingen

De bedragen die bij de stagevergoedingen horen, worden opgenomen in het Bedrijfshandboek.

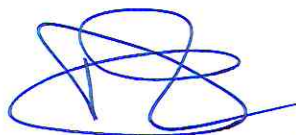
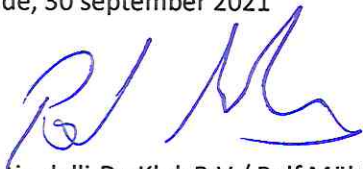
Nieuwe tekst artikel 10

In artikel 10 staat een foutieve verwijzing naar het BW. Cao-partijen zijn een nieuwe tekst overeengekomen, deze staat in de bijlage.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de vergoeding van de vakbondscontributie in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Heerde, 30 september 2021



Directie dalli-De Klok B.V / Ralf Mühlenberg en Robert Eikelboom

Bijlage

Artikel 10 lid 1 Oude tekst

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b. BW bepaalde, geldt het volgende. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbetaald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis in het desbetreffende geval wordt bijgewoond:

Artikel 10 lid 1 Nieuwe tekst

Voor de uren die je niet hebt gewerkt, moet de werkgever je toch betalen wanneer dit niet werken volgens de wet voor zijn rekening komt. Verzuimen zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever mag alleen als je arbeidsongeschikt bent. Je mag voor bepaalde gebeurtenissen bijzonder verlof opnemen, als de bedrijfsomstandigheden dat toestaan, als je het tijdig hebt aangevraagd en als je de gebeurtenis zelf bijwoont.

Aanvullende afspraken rondom de Bedrijfs-AOW (RVU-regeling)

Voor de duur van deze cao wordt – onder voorwaarden – de regeling van een ‘bedrijfs-AOW’ geboden. Overige voorwaarden:

- De werknemer die deelneemt stopt volledig met werken.
- De regeling gaat in 1, 2 of 3 jaar voor de van toepassing zijnde AOW-datum.
- De werknemer dient de RVU minimaal 6 maanden voor aanvang schriftelijk aan te vragen.
- Het dienstverband wordt met wederzijds goedvinden beëindigd per de datum waarop de regeling start.
- De uitkering wordt in maandelijkse termijnen vergoed als een uitkering uit een voorgaand dienstverband of deze wordt in één keer uitgekeerd waarna (indien van toepassing) indexatie volgt in de jaren erna
- Bij overlijden van de werknemer stopt de RVU-uitkering na 3 betalingen aan de nabestaanden.
- De werknemer ziet af van een WW-uitkering gedurende de gebruikmaking de RVU-regeling.
- Bij parttime dienstverband is een RVU-uitkering naar rato van toepassing.
- Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan werkgever afwijken van bepaalde spelregels

Het maximaal vrijgestelde bedrag (RVU-uitkering) is van toepassing. De hoogte van de RVU-uitkering wordt ieder jaar bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering.