

WIJZIGINGSVOORSTEL VAKBONDEN VOOR DE CAO DETAILHANDEL AGF

Ter voorbereiding van de cao onderhandelingen hebben de vakbonden de cao doorgenomen. Er is gecheckt op leesbaarheid en wetgeving. Ook zijn verbeteringsvoorstellen op genomen. Dit heeft geleid tot een lange voorstellenbrief.

1. Looptijd:

Wij stellen voor om een cao van 12 maanden af te spreken. Een langere looptijd is bespreekbaar maar dan dient het totaalpakket aantrekkelijk te zijn.

2. Inkomen:

a. Koopkrachtverbetering

Vakbonden vragen een structurele loonsverhoging van 5%, er is nog een kleine inflatieachterstand van 0,4% te repareren en medewerkers verdienen het om koopkrachtverbetering te krijgen. Dat zal de sector ook aantrekkelijk houden voor huidige werknemer en aantrekkelijk maken voor nieuwe werknemers.

b. Koopkracht minimum €16 per uur:

Volgens Europese normen is een leefbaar loon een loon dat 60% van het mediane loon in een land bedraagt. Voor Nederland komt dit uit op 16 euro per uur. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 01 januari 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

c. Koopkracht behoud: Automatische Prijs Compensatie

Daarnaast willen wij ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Tevens maakt de APC de loonsverhogingen beter voorspelbaar.

De FNV ziet de invoering als volgt: telkenmale per 1 januari 2025 worden de brutosalarissen aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode

oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

d. Afschaffen jeugdloon 18+

Vakbonden willen dat volwassenen van 18 jaar en ouder als volwassene worden betaald. De vakbonden willen dat de jeugdschalen voor volwassenen van 18 jaar en ouder verdwijnen uit het loongebouw. Over BBL trajecten kunnen aparte afspraken worden gemaakt.

e. Loongebouw

Door de invoering van het Wet minimum uurloon is het loongebouw aan de onderkant in elkaar geschoven. Vakbonden willen weer spreiding met perspectief met eenzelfde % afstand tot WML als voor 1-1-24.

f. Reiskosten

Vakbonden willen een reiskosten vergoeding voor iedereen.

Daarnaast wil de vakbonden dat de belastingvrije vergoeding woon/werkverkeer jaarlijks automatisch wordt aangepast. Per 1 januari 2024 is het € 0,23 per km.

g. Afhelpkwartiertje

In de cao wordt het afhelpkwartiertje genoemd.

Er is een uitspraak gedaan door het Gerechtshof Den Haag over de werkzaamheden die door werkgevers als onbetaalde werktijd worden gezien.

Hierin is naar voren gekomen dat dit arbeidstijd betreft en dus betaald moet worden. De vakbonden zijn van mening dat de cao op dit punt strijd oplevert met de huidige wet- en regelgeving en is van mening dat de cao op dit punt aangepast dient te worden.

[ECLI:NL:GHDHA:2023:738 Volledige tekst uitspraak \(recht.nl\)](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=NL:GHDHA:2023:738)

3. Duurzame Inzetbaarheid:

Generatiepact:

Uit de onder medewerkers gehouden enquête blijkt dat de werknemers de werkdruk het afgelopen jaar hebben zien oplopen. Uit eerder onderzoek was al bekend geworden dat de werknemers zich zorgen maken of ze wel gezond de pensioengerechtigde leeftijd kunnen behalen.

Wij stellen dan ook voor om een generatiepact-regeling overeen te komen van 80-90-100%. Dit betekent 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw.

4. Vergewisbepaling Uitzendkrachten

Om er zeker van te zijn dat de uitzendkrachten ook krijgen waar ze recht op hebben wensen wij de volgende bepaling in de cao op te nemen:

De werkgever zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd.

5. Voorbehoud

Afhankelijk van het verloop van de cao-onderhandelingen behouden wij ons het recht voor om met aanvullende voorstellen te komen.

6. CAO update

In het kennismaking overleg van 6 december 2023 is aangegeven dat er behoefte is aan het herschrijven, verduidelijken en het leesbaar maken van de cao.

In verschillende artikelen staan onvolkomenheden. Hieronder vindt u enkele voorstellen.

Artikel 1 Definities

1. Wij stellen voor om onder de Christelijke feestdagen ook de eerste paasdag en de eerste pinksterdag op te nemen. (art 1 lid a)

2. Graag zien wij duidelijke definities van Maandloon en Jaarinkomen.

3. Graag zien wij een definitie opgenomen die omschrijft wat bedoelt wordt met de partner van werknemer. Dit geeft duidelijkheid bij de artikelen over Uitkering bij overlijden en Buitengewoon verlof.

Diversiteit. Andere religieuze feestdagen indien men vrij vraagt zal dit worden toegekend, mits op tijd aangevraagd voor erkende geloofsovertuigingen.

Parttimers(Deeltijdwerk)

Daar waar er sprake is van Parttimewerk zullen de arbeidsvoorwaarden naar rato worden uitgekeerd.

Art 1 lid 5b

Beschikbaarheid is werktijd.

In andere cao's die voor de retail gelden zijn er afspraken gemaakt over werktijd. Gebrek aan personeel en onderbezetting op de werkvloer hangt als een schaduw over veel zaken heen. Dit betekent bijvoorbeeld dat wordt afgezien van pauzes, overleg of opleidingen omdat hier geen tijd voor is. Medewerkers geven daarbij aan dat er naast de betaalde tijd ook vaak beschikbaarheid wordt gevraagd die niet wordt betaald. Denk aan eerdere aanwezigheid, afhelpkwartiertje, verplichte pauzes en tijd voor overleg, opleiding en andere werkgerelateerde zaken. 'Kloksystemen' meten die beschikbaarheid vaak niet. We stellen daarom voor dat een gouden regel wordt dat alle tijd die medewerkers vanwege hun werk beschikbaar moeten zijn ook daadwerkelijk betaalde tijd is. Dit geldt ook voor wettelijke pauzes en opleidingen die gerelateerd zijn aan het werk.

Wet Transparante arbeidsvoorwaarden

In Artikel 2 lid 4 wordt omschreven dat nevenwerkzaamheden zonder schriftelijke toestemming van werkgever verboden zijn. De wet TPA geeft aan dat er geen verbod kan

zijn. Wel kunnen we een meldingsplicht opnemen in de cao.

Artikel 4 lid 1 Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

In dit artikel worden een aantal zaken genoemd die in de arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen. Om aan te geven wat wettelijk verplicht is moeten de volgende punten worden toegevoegd.

- Vakantietoeslag
- Functie en functieprofiel toevoegen
- Opzegtermijn
- De cao Aardappel-, groenten- en fruithandel is van toepassing
- Verplichte deelname aan het pensioenfond Detailhandel indien men een jaarloon heeft lager dan 71628 euro voor 2024

In bijlage 1 staat er een verkeerde website vermelding. Dit moet zijn

<https://pensioenfondsdetailhandel.nl/>

- Afspraken over de te werken dagen en de oproepbare dagen als men een oproepcontract heeft.

In **Lid 2** vermelden dat het een minimum cao is.

Artikel 5 Arbeidstijd

- **Art 5 lid 2** wordt vermeld dat er geen arbeid wordt verricht op zon- en feestdagen. Indien het wel voorkomt op vrijwillige basis willen wij graag een vergoeding afspreken. De tekst van Lid 3 is onduidelijk beschrijven. Alleen met toestemming van werknemer.
- Ook de tekst van **Lid 4** is onduidelijk. Wij gaan er van uit dat de werkweek bestaat uit 40 uur. Het weksalaris is gebaseerd op 40/36 x uurloon. Het maandsalaris is dan 13 x het weekloon gedeeld door 3.
- In **Lid 5** toevoegen dat de maximale arbeidstijd 40 uur bedraagt.
- Wij stellen voor om **Lid 8** te schrappen , zie voorstel artikel 1 lid 5.
- De tekst van **Lid 12** roept vragen op. Wordt hiermee bedoelt dat er geen gebroken diensten worden aangeboden? Bijvoorbeeld de ochtend en de avond werken en de middag vrij?

Artikel 6 Compensaties voor het werken op bijzondere uren

Lid 1 schrappen "indien een medewerker op eigen verzoek werkt op deze werktijden, vervalt de toeslag" Het rooster wordt door de werkgever vastgesteld met rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Wij stellen voor om voor de duidelijkheid het volgende schema op te nemen

Compensatie voor het werken op onaangename uren

werktijden	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
0.00 uur tot	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
06.00 uur tot							100%
14.00 uur tot						33,33%	100%
18.00 uur tot	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	100%	100%
21.00 uur tot	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
24.00 uur	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%

Tevens stellen wij voor om de uren die op zaterdag tussen 0.00 uur en 06.00 uur te belonen met 50%.

In **Lid 2** wordt bepaald of de toeslagen worden uitbetaald of in tijd worden opgenomen. De administratie van deze tijd dient voor de werknemer inzichtelijk te zijn en er moet een termijn worden afgesproken voor wanneer deze tijd wordt opgenomen worden. Indien de termijn is verstreken dienen de toeslagen worden uitbetaald.

Lid 3.c

bedrag dient te worden verhoogd met het percentage van de loonsverhoging.

Artikel 7 Overwerk

Artikel 7 lid 1 bepaalt wanneer overwerk in gaat, namelijk een werkweek van 40 uur. Het spreekt voor zich dat er een duidelijke, inzichtelijke administratie van bijgehouden wordt. Dit betekent dat de fulltime medewerker meer werkt dan het rooster.

Wat onduidelijk is in de cao is hoe de meeruren van de parttimer worden beloond. Met meeruren worden bedoeld de uren die boven de afgesproken arbeidstijd per week worden gemaakt. Worden er over deze uren ook vakantierechten en pensioen opgebouwd? In een uitspraak van het hof van Europa is bepaald dat de parttimers hier recht op hebben. Anders hebben zij minder rechten dan een fulltimer. Is hiervoor een toeslag(voor deze rechten) afgesproken of worden deze rechten toegekend?

Artikel 8 reiskostenvergoeding Ambulante handel

De titel van het artikel dekt de lading niet. Een betere tekst zou zijn reistijdvergoeding. Er is in de cao geen reiskostenvergoeding afgesproken. Werknemers zouden die wel waarderen.

Wij gaan ervan uit dat er een inzittendenverzekering is afgesproken.

Het reizen naar de werkplek, zoals in **Lid 3** is omschreven is in het Tyco arrest (Europese hof van Justitie 2017) omschreven als werktijd. De reis wordt in opdracht van werkgever gemaakt.

Artikel 10 Vakantie

In lid 2 wordt gesproken over vakantie uren. Omdat er wettelijk een verschil in verjaringstermijn is tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen stellen wij voor om een uitsplitsing te maken tussen bovenwettelijke en wettelijke vakantiedagen.

Lid 5 beschrijft de verjaringstermijn van de wettelijke dagen op 12 maanden na het verstrijken van het jaar van opbouw. De bovenwettelijke dagen verjaren 5 jaar na het jaar van opbouw.

Is het transparant voor de werknemer en werkgever welke uren worden aangevraagd/afgeschreven?

Volgordelijkheid afschrijven van vakantie uren:

1. Wettelijk oud
2. Nieuwe wettelijk
3. Bovenwettelijk

Verjaringstermijn bovenwettelijke vakantie uren 5 jaar opnemen

Lid 8, beschrijft de toekenning van vakantie uren voor medewerkers die 26 jaar of langer in dienst zijn. Hoe moeten we dit lezen? Wordt hiermee bedoeld dat er 1x 16 uur komt of dat er per extra jaar er 16 uur bij komt? Wij gaan ervan uit dat er bedoeld wordt dat er 1 keer 16 uur bijkomt. Er zal geen cumulatie met lid 9 zijn.

Lid 9 in schema weergeven

Om het overzichtelijk te houden stellen we voor om onderstaand schema te gebruiken

extra vakantieuren ivm leeftijd

leeftijd	extra uren
45 jaar tot	8
50 jaar tot	16
55 jaar tot	24
60 jaar tot AOW	32

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid

In **Artikel 12 lid 2** worden wachtdagen omschreven bij de vierde, vijfde en zesde ziektemelding. Graag willen wij weten hoeveel wachtdagen er in 2023 zijn ingehouden. De huidige cao bevat een wachtdagenregeling bij ziekte (na de vierde tot en met de zesde ziektemelding met een maximum van 3 wachtdagen) om onnodig verzuim te voorkomen. Ziek zijn is echter geen keuze. De werknemer niet, maar ook de werkgever niet. Wachtdagen worden gezien als een negatieve arbeidsvoorwaarde en straalt geen vertrouwen uit naar de werknemers. Wij stellen voor om de wachtdagen af te schaffen. In **Lid 4** wordt waarschijnlijk bedoeld dat de werkgever de schade bij derden zal verhalen als daar de mogelijkheid is. De tekst is zeer ingewikkeld en niet duidelijk.

Lid 5 de werkgever is aangesloten bij een arbodienst die de controle op de ziekwet uitvoert. De werknemer zal het verpleegadres doorgeven.

In **lid 7** wordt omschreven dat er een verplichte WIA verzekering is. Hoe wordt de premie opgebouwd? Standaard premie of per persoon?

Artikel 14 Loon bij vervanging

Wij gaan ervan uit dat hiermee bedoeld wordt dat er vervangen wordt in een hogere functie? Dan dit graag toevoegen.

Artikel 15 Buitengewoon verlof

Toevoegen **Lid1 b** registratie notarieel samenlevingscontract/ geregistreerd partnerschap 1 dag

Lid 1a verwijderen geen ondertrouw meer, is niet meer wettelijk verplicht kan via internet

Lid1 o is zorgverlof en wettelijk geregeld.

Toevoegen partnerverlof en ouderschapsverlof. Wet Wieg

Wij stellen voor om de volgende tekst voor rouwverlof toe te voegen :

Begeleiding bij life events (bijvoorbeeld in periode van rouw) Indien een werknemer in zijn/haar (privé) situatie te maken krijgt met een ingrijpend life event en daardoor niet voldoende in staat is om zijn of haar functie uit te voeren dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in de tijd van herstel.

Onder life events verstaan wij ook gebeurtenissen zoals een doodgeboren kind, miskraam of scheiding. Hoe om te gaan met rouwverlof kunnen wij verwijzen naar de bijlage bij deze brief.

In lid 6 wordt gesproken over calamiteitenverlof. Dit is echter breder dan het verzorgen van zieken. De website van de overheid geeft de volgende onderwerpen:

In de volgende gevallen heeft u recht op calamiteiten- of kort verzuimverlof:

- *als u door een situatie van overmacht meteen vrij moet nemen;*
- *als u een wettelijke of door de overheid gedwongen regel alleen kan uitvoeren als u vrij neemt;*
- *als u door bijzondere persoonlijke situaties vrij moet nemen.*

Voorbeelden van situaties waarin u recht heeft op verlof:

- *u moet uw kind van school halen dat opeens ziek is;*
- *uw partner moet bevallen;*
- *uw waterleiding is gesprongen en u moet meteen een loodgieter regelen;*
- *een direct familielid overlijdt. Het familielid is een [bloedverwant](#) van u, uw echtgenoot of uw geregistreerd partner in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn;*
- *u kunt alleen onder werktijd stemmen;*
- *u moet naar de dokter en dit kan alleen onder werktijd. Of u moet iemand uit uw naaste omgeving naar de dokter begeleiden.*

Artikel 16 Functie profielen, lonen en loontabellen.

Wij stellen voor om **Lid 3** scholingsdagen voor het branche-opleidingsprogramma te verschuiven naar artikel 15 lid 1. In de wet TPA wordt gesproken over scholing die nodig is voor de functie. Deze behoort vergoed te worden qua kosten en tijd door werkgever.

Lid 4 all-in loon , graag willen wij de opslag van het all-in loon bespreken voor medewerkers die gemiddeld 12 uur of minder per week werken.

Lid 7 inzichtelijkheid ontwikkeltraject, wat, hoe en waar?

Voor een betere leesbaarheid stellen wij voor om eerst lid 11 dan lid 7 dan 8 op te schrijven.

Artikel 17 Werkkostenregeling

Graag krijgen wij een overzicht welk bedrag wordt uitgekeerd aan per onderwerp.

Artikel 18 Beëindiging dienstverband

Om alert te blijven voor een tijdige verlenging van de cao SPAWW, willen wij graag de looptijd van 1-10-2022 tot 1-10-2027 vermelden.

Artikel 23 Sociaal Fonds

Ook hier graag de looptijd vermelden sociaal fonds cao vermelden

Artikel 24 Looptijd der overeenkomst en overige zaken

Het is ons onbekend hoe het staat met het onderzoek over het jaaruren model.

Met vriendelijke groet,

Jacqueline Kraan – Onderhandelaar/bestuurder CNV Vakmensen

Corina Hensen – Onderhandelaar/bestuurder FNV Handel