

Alle afspraken in het onderhandelingsresultaat Low&Bonar

- De cao loopt van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022.
- De lonen gaan per 1 april 2021 omhoog met **1%**.
- Daarnaast worden ook op 1 april 2021 alle basissalarissen met **€508,-** verhoogd per jaar. Dat betekent dat naast de 1% loonsverhoging, alle maandsalarissen in de schalen met **€39,40** omhoog gaat.
- Er komt een RVU-regeling (bedrijfs-AOW) voor medewerkers uit de jaren **1956, 1957 en 1958** uit de ploegen, geconsigneerden en medewerkers die voor 2010 op Warehouse hebben gewerkt als Warehouse Operator.
- Deze groep kan **1,5 jaar** voor AOW-leeftijd gebruik maken van deze regeling. Dit houdt in dat een medewerker stopt met werken en iedere maand een bedrag krijgt uitbetaald door Low & Bonar dat overeenkomt met het netto-AOW-bedrag van alleenstaanden. Dat komt neer op **€22.400,- bruto per jaar**. Het staat de medewerkers vrij om zelf te bepalen hoe lang zij gebruik wensen te maken van de RVU, 1,5 jaar is de maximale periode.
- Indien een medewerker wordt verplicht om een opleiding te volgen, zal dit voortaan gerekend worden als werktijd. Wanneer een medewerker gevraagd wordt een opleiding te volgen, is het geen verplichting en geldt dit niet.
- Low & Bonar stelt deze cao een bedrag beschikbaar voor een internationaal vakbondsproject.
- De vakbondscontributie blijft fiscaal aftrekbaar.
- De leeftijd om geen consignatiediensten meer te hoeven lopen, gaat van 55 naar **60 jaar** in deze cao.
- Indien het Low&Bonar lukt om het aantal oproepen per consignatiedienst significant naar beneden te brengen, en daarmee de werkdruk, dan gaat in een volgende cao de leeftijdsgrens naar **62 jaar**.
- Het maximaal aantal consignatiediensten gaat omlaag van eens in de 4 weken, naar maximaal eens in de **6 weken**.
- Vanaf 55 jaar geldt de helft; dus eens in de **12 weken**.
- Alleen in hele uitzonderlijke gevallen, kan hiervan afgeweken worden naar respectievelijk eens in de 4 en eens in de 8 weken.
- Voortaan zal de aanvulling op het ziekgeld, die achteraf plaatsvindt in geval van volledige afkeuring (WGA/WIA), vervallen, vanwege de verplichting om aan volledig arbeidsongeschikte medewerkers, voor wie na twee jaar ziekte ontslag wordt gevraagd, de transitievergoeding te betalen, vindt er een 'dubbele' betaling plaats. Indien de transitievergoeding lager uitvalt dan het ziekgeld, zal dat aangevuld worden tot wat de medewerker had gekregen.
- Conform CAO-I ontvangen aantoonbaar disfunctionerende medewerkers minimaal 0.5 periodiek voor zover het maximum van de salarisklasse nog niet is bereikt. Bij aantoonbaar disfunctioneren zal deze salarisverhoging komen te vervallen. Voorwaarde is wel dat medewerkers een reële kans hebben verbetering te laten zien in een ontwikkeltraject.
- De salarisherziening, welke nu telkens per 1 januari van elk jaar plaatsvindt, wordt verschoven naar 1 april. Er komt een eenmalige compensatie, zodat medewerkers geen geld mislopen door dit voorstel.