

Onderhandelingsresultaat Cao- dalli-De Klok B.V. Heerde 2022 ~ 2023

Op diverse momenten in 2022 is er op constructieve wijze overleg gevoerd om tot een nieuwe cao te komen van dalli-De Klok B.V. Heerde. Cao-partijen zijn tevreden met de constructieve onderhandelingen en dit heeft geleid tot het onderstaande onderhandelingsresultaat. Het bereikte resultaat zal door FNV en CNV met een neutraal advies aan de leden worden voorgelegd. Hiervoor ontvangen de leden op korte termijn een uitnodiging.

Looptijd

Er is een looptijd van 12 maanden overeengekomen (van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023).

Algemene verhoging

De salarissen en de CAO-salarisschalen structureel verhoogd op de volgende wijze:

- Per 1 juli 2022 : 3%
- Per 1 juli 2022 worden de salarissen en de CAO-salarisschalen verhoogd met 23 euro per maand (= gemiddeld 0,5%)
- Per 1 januari 2023 : 1%

Eenmalige netto uitkering

Alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn van Dalli ontvangen een eenmalige uitkering van 100 euro netto*.

*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en/of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Keuzebudget werknemers

Cao-partijen hebben concrete afspraken gemaakt over een individueel keuzebudget. De werkgroep Duurzame inzetbaarheid heeft hiervoor een advies gegeven. Het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering worden hier als eerste in opgenomen. Andere bronnen kunnen tijdens het volgende cao onderhandelingen worden toegevoegd, zoals bovenwettelijke verlofdagen, leeftijdsdagen, overuren, ATV.

Deeltijdwerken

Onze werknemers krijgen de mogelijkheid om in deeltijd te werken conform het advies van de werkgroep Duurzame inzetbaarheid. Werknemers kunnen in twee- of drietallen kiezen voor een duo of trio baan. Uiteraard gelden er een aantal spelregels, deze staan in de bijlage.

Aanpassing leeftijdsbepaling in de CAO

Eén van de aanleidingen van de brede studie duurzame inzetbaarheid (benoemd in protocol van afspraken in de cao van 2019-2021) is de aanpassing van de leeftijdsbepaling in onze cao. In de bijlage hebben we deze uitgewerkt.

Cao aanpassen aan de Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden

Dalli zal de cao aanpassen aan de nieuwe wet.

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, 19 september 2022

dalli-De Klok B.V. / Robert Eikelboom, Jojanneke Ilbrink-Kers

Bijlage Parttime werken in ploegen – duo en triobanen

Dalli Heerde wil graag starten met het parttime werken in de ploegen middels duo en triobanen. Daarbij hebben we onderstaande spelregels vastgesteld:

In een triobaan

- Met 2 andere collega's combineer je 2 fulltimebanen
- Je zoekt collega's in gelijke functie binnen 1 ploeg
- Als trio dien je een verzoek in
- Alle 3 de collega's krijgen een dienstverband van 66.67%
- Het salaris wordt naar rato betaald

In een duobaan

- Met een collega combineer je 1 fulltimebaan
- Je zoekt een collega in gelijke functie binnen 1 ploeg
- Als duo dien je een verzoek in
- Allebei krijgen een dienstverband van 50%
- Het salaris wordt naar rato betaald

Voorwaarden:

- Koppels kunnen vakantie van elkaar opvangen (meer loon)
- Voor iedereen beschikbaar;
- Het volgende geldt alleen voor de oudere werknemer:
- Mogelijk in combinatie met vervroegd (gespaard) pensioen
- Inleveren seniorendagen of kwartier (meer loon)
- Diensten in beginsel naar evenredigheid verdelen in duo-/triobanen
- Meer uren tot 33,6 uur worden betaald tegen 100% nader te bepalen in een keuze systeem om loon of pensioen op te hogen.
- Daarboven geldt pas overwerk
- Bereidheid van medewerker voor ploegwissel

Het parttime werken in de ploegendiensten betreft een pilot. Indien deze spelregels niet voorzien zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel medewerker als dalli-De Klok tegemoetkomen. Deze pilot wordt in het najaar van 2024 geëvalueerd met de vakbonden.

Bijlage Aanpassing leeftijdsbepaling in de CAO

Artikel 7

- e. **Persoonlijke toeslag**
Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder c. en het toekennen van extra periodieken niet voldoende is om het huidige schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven.
- Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
 - De persoonlijke toeslag wordt bovendien verminderd met 1% van het aanvangssalaris bij algemene verhogingen van de salarisschalen. Tien jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd zal geen verdere afbouw van de toeslag plaatsvinden.

Artikel 8

- h. Tien jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd zijn Werknemers zijn niet gehouden overwerk te verrichten.

Ploegendienst

5. b.
- 2) Werknemers die 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt en 5 jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd zitten en door bedrijfsomstandigheden teruggeplaatst worden in een lager betaalde dienst, behouden hun oorspronkelijke ploegentoeslag.
 - 3) De werknemer in ploegendienst die zeven jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd zit kan op eigen verzoek en met behoud van een eventuele ploegentoeslag en in overleg met de werkgever (en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten) vanuit een 5 c.q. 3 ploegendienst kiezen voor een overplaatsing naar een 2-ploegendienst of naar een dagdienst.
- c De ploegentoeslag telt mee voor de vaststelling van de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

Werknemers die 10 jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd zitten en ouder zijn niet verplicht te werken in ploegendienst

Artikel 10

3. **Seniorenverlof**
- a. Uitsluitend op eigen verzoek en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet bestaat voor werknemers vijf jaar voor het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd de gelegenheid om per dag de werktijd met 15 minuten te verminderen.

Artikel 11

5. De werknemer die in het vakantiejaar de navolgende leeftijd bereikt, heeft per vakantiejaar recht op extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris, te weten:

45	jaar:	1	dagen
48	jaar:	2	dagen
53	jaar:	3	dagen
57	jaar:	4	dagen
58	jaar:	5	dagen
59	jaar:	6	dagen
60	jaar:	7	dagen
61	jaar:	8	dagen

62	jaar:	9	dagen
63	jaar:	10	dagen
64	jaar:	11	dagen
65	jaar:	12	dagen
66	jaar:	13	dagen
67	jaar:	14	dagen