

Onderhandelingsresultaat CAO 1 januari 2023 t/m 30 juni 2024

Op 29 november 2022 hebben de Directie van GD en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO. De vakorganisaties leggen dit resultaat voor aan de leden. Het onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord indien de vakbonden binnen 2 weken, zijnde uiterlijk 14 december hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat.

1. Looptijd

Looptijd CAO van 1 januari 2023 t/m 30 juni 2024.

2. Salarisverhoging

In het CAO overleg hebben partijen gesproken over een salarisstijging van 4% in januari 2023 en 2% in januari 2024. Er is afgesproken dat deze salarisstijging, zijnde 6%, wordt toegekend per 1 januari 2023. Dit betekent dat per 1 januari 2023 de salarissen en de salarisschalen structureel worden verhoogd met 6%.

In december 2022 wordt een eenmalige uitkering verstrekt ter compensatie van gestegen kosten van € 600,- bruto, ongeacht arbeidsduurpercentage. Deze uitkering wordt uitbetaald aan alle werknemers/uitzendkrachten, die op 1 december in dienst/werkzaam zijn, naar rato van de periode diensttijd in 2022. De eenmalige uitkering telt in geen enkele grondslag mee.

In december 2022 wordt de uit te betalen eindejaarsuitkering conform artikel 5.9, lid 2 structureel met 0,5% verhoogd naar 1,5%.

Als prijscompensatie voor 2023 is afgesproken: indien blijkt dat de inflatie afgeleid van oktober 2023 versus oktober 2022 hoger is dan 6%, wordt de eindejaarsuitkering eenmalig extra verhoogd met 0,5% voor december 2023. CAO partijen stellen de inflatie vast in het vierde kwartaal 2023.

3. Salarisschalen

De startsalarissen van schaal 2 t/m 5 worden per 1 januari 2023 verhoogd naar minimaal € 2427,- in verband met een minimaal leefbaar inkomen.

4. Contract (on)bepaalde tijd

Toevoegen aan artikel 3.1, lid 3:

Bij voldoende functioneren én vaste formatieruimte, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in beginsel opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij er een krimp in de toekomstige formatie wordt voorzien.

5. Pensioen en einde dienstverband

Toevoegen aan artikel 3.2, lid 3: Op verzoek van werknemer en bij goedkeuring van werkgever kan vanaf AOW-gerechtigde leeftijd het einde van het dienstverband worden opgevolgd door een (aanpassing van de/) nieuwe arbeidsovereenkomst tot aan maximaal de pensioenleeftijd conform de pensioenregeling van BPL Pensioen. Indien de werknemer minimaal 12 maanden voor AOW leeftijd aangeeft langer te willen doorwerken in minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur, en werknemer voldoende functioneert, dan zal werkgever dit verzoek honoreren.

6. Overwerk

Toevoegen aan artikel 6.1, lid 1:

Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, danwel wordt er voor gezorgd dat deze kan worden gecompenseerd in vrije tijd.

7. Consignatie

De vergoeding voor de werkzaamheden in lid 4 wordt gewijzigd in 6.4.5:

De uurloonvergoeding bedraagt €30,- . Dit uurloon wordt jaarlijks vanaf 2024 verhoogd met de structurele salarisverhogingen(en).

8. (Aanvullend) geboorteverlof

Toevoegen aan artikel 7.2, lid 7:

Ouders die vallen onder een zogenaamd regenbooggezin krijgen via werkgever recht op hetzelfde (aanvullend) geboorteverlof. Indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder van het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt aangevuld tot in totaal 10 weken voor een van beide ouders van het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder wordt het aangevuld tot 6 weken.

9. Meeruren

Artikel 6.2 wijzigen in:

1. Als een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever gedurende een aaneengesloten periode van minimaal vier weken meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden, en hij deze uren niet kan compenseren in vrije tijd, dan wordt over deze meeruren tot aan de arbeidsduur voor een voltijdswerknemer een toeslag van 20% van het uurloon betaald. De toeslag wordt in de volgende loonperiode uitbetaald. De toeslag kan conform de Regeling Werktijden ook in vrije tijd worden genoten.
2. Indien de omvang van het dienstverband tijdelijk wordt aangepast; bestaat er geen recht op de toeslag gedurende de periode van aanpassing dienstverband.

10. Bijlage VI Protocolafspraken

Wajongers: wijzigen in:

Afstand tot de arbeidsmarkt

De werkgever voelt het als zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om zich in te spannen om minimaal drie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben c.q. tewerkgesteld te hebben.

Reiskostenvergoeding

Werkgever gaat in 2023 in overleg met de Ondernemingsraad over de reiskostenvergoeding, inclusief de fietsstimuleringsregeling. Het uitgangspunt daarbij is dat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zo snel als mogelijk naar 21ct per kilometer gaat daar waar deze nu 19ct per kilometer is.

11. Overige tekstuele aanpassingen CAO

Er wordt een aantal bepalingen in de CAO vereenvoudigd die de logica en de duidelijkheid van de CAO verbeteren. Daarnaast worden vervallen bepalingen verwijderd. Dit wordt getoetst door de redactiecommissie, waarin CAO-partijen vertegenwoordigd zijn.

Aldus overeengekomen onder voorbehoud van de instemming van de leden van de vakbonden:

Datum: 29 November 2022

Y.H. Schukken
Gezondheidsdienst voor Dieren B.V.

W. Beens
FNV

P. de Ridder
CNV Vakmensen