

CAO-eindvoorstel A. Vogel 2023 ~ 2024

Op diverse momenten in 2023 is er tussen de directie van A. Vogel BV, FNV en CNV Vakmensen overleg gevoerd over de nieuwe CAO. Partijen hebben op woensdag 19 april 2023 een eindvoorstel bereikt. Het bereikte resultaat is door FNV en CNV Vakmensen op 11 mei as. aan de leden voorgelegd. Na overleg met de leden en na overleg met de directie is het eindbod aangepast.

Bijgaand dan ook het aangepaste eindbod dat aan de leden zal worden voorgelegd. De leden zullen hierover bericht krijgen van hun vakbond.

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 12 maanden en wel van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.

Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden gedurende de looptijd structureel verhoogd per 1 april 2023 met 8% voor de functies in schalen B, C, en D. Voor de functieschalen E, F, G en H geldt een structurele verhoging van 6,5%.

Nevenwerkzaamheden Artikel 5 lid 2

De cao wordt op dit punt aangepast aan de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, zie de bijlage.

Functiewaardering en nieuw loongebouw

Dit cao-jaar blijft de werkgever in overleg met vakbonden en OR over het functiehuis en het daarbij behorende loongebouw. De implementatie van het nieuwe loongebouw is gekoppeld aan de looptijd van deze cao. De totstandkoming van dit nieuwe loongebouw als gevolg van de (gewijzigde) functiewaardering zal niet tot een inkomensachteruitgang leiden voor de werknemers.

Vakbondscontributie

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

Werkgeversbijdrageregeling

A.Vogel zal de bijdrage aan de FIB-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties continueren.

Elburg, 24 mei 2023

A.Vogel BV / Edwin Stoel

Bijlage Nevenwerkzaamheden Artikel 5 lid 2

De zwarte tekst is de huidige cao-tekst en de rode tekst is toegevoegd:

Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, indien naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel voor zakelijke belangen van de werkgever. **De werkgever moet voor een dergelijk bezwaar een objectieve reden kunnen aanvoeren als bedoeld in artikel 7:653a BW. Objectieve redenen zijn onder meer het bewaken van gezondheid en veiligheid van werknemers, het voorkomen van overtreding van de Arbeidstijdenwetgeving, het beschermen van vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en het tegengaan van belangentegenstellingen.** Alleen met schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer arbeid voor derden verrichten. In geval van onduidelijkheid zal de werknemer bij de werkgever navraag doen teneinde uit te vinden of een goede functie-invulling of zakelijke belangen geschaad (kunnen) worden. In het geval van toestemming of een verbod zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd bevestigen aan de werknemer.