

Onderhandelingsresultaat CAO 2021-2023 Dr. Oetker Nederland

Dr. Oetker Nederland en FNV en CNV Vakmensen hebben op 2 en 21 juni overleg gevoerd om per 1 juli 2021 tot een nieuwe cao te komen. Dit overleg heeft geleid tot het navolgende onderhandelingsresultaat.

Het onderhandelingsresultaat ziet er als volgt uit:

- Looptijd
De looptijd is 2 jaar, te weten van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

- Loon
De salarisschalen en salarissen worden als volgt structureel verhoogd:
 - o Per 1 juli 2021 met 2,4%;
 - o Per 1 juli 2022 met 2,4%.

- Eenmalige uitkering
Daarnaast ontvangen alle werknemers - in lijn met de voorwaarden van de eindejaarbonus in december - een eenmalige uitkering van € 250,- netto. Deze uitkering is mede bedoeld als compensatie voor het thuiswerken van het kantoorpersoneel.
De eenmalige uitkering staat los van de eindejaarbonus die in december kan worden uitgekeerd, maar het is tevens aan de directie of deze eindejaarbonus wordt uitgekeerd en zo ja, wat de hoogte van het bedrag is.

- Inconveniëntentoeslag (art. 8 lid 2)
Afgesproken is om de inconveniëntentoeslag eenmalig te verhogen met bruto € 5,- per kwartaal en vervolgens te indexeren met de in de cao overeengekomen loonstijging(en).

- Bevrijdingsdag (5 mei)
Bevrijdingsdag (5 mei) is in de cao nu 1 keer per 5 jaar aangemerkt als feestdag. Afspraak is dat Bevrijdingsdag in de nieuwe cao een jaarlijkse feestdag wordt.

- Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)
In de cao zal aan het Protocol (Bijlage III) de volgende afspraak omtrent het invoeren van een tijdelijke RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden) worden toegevoegd:
"Conform de afspraken in het landelijke Pensioenakkoord hebben partijen afspraken gemaakt over een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). De RVU-regeling faciliteert medewerkers werkzaam in een directe/productiefunctie die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd, aangezien een dergelijke regeling niet wordt aangemerkt als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) met als gevolg dat de pseudo-heffing van 52% bij werkgever achterwege blijft.
De RVU-regeling maakt het mogelijk om vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Medewerkers werkzaam in een productie of productie ondersteunende functie binnen de afdelingen Verpakken, Mengerij, Magazijn/Expeditie en/of Technische Dienst met tenminste 10 dienstjaren bij Dr. Oetker Nederland die in de periode 1 januari 2021 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten, kunnen aan de regeling deelnemen. Zowel Dr. Oetker Nederland als de betreffende medewerker dienen hun wederzijdse goedkeuring te geven voor deelname aan de regeling.
Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd.

Werknemer ontvangt over de jaren die hij deelneemt een uitkering die gelijk is aan het bedrag van de AOW-uitkering, deze bedraagt op dit moment 22.164 euro op jaarbasis. Parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband. De uitkering is belast bij werknemer. De werknemer kan de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.

De regeling eindigt van rechtswege op 31 december 2025. De regeling zal tussen partijen nader in een reglement worden uitgewerkt.”

- Studie naar een ‘in deeltijd werken-regeling’ (zogenaamde 80-90-100-regeling of een variant)
Partijen gaan studeren of zij over willen gaan tot een regeling waarbij werknemers in deeltijd kunnen werken en zo ja, onder welke condities. Hierbij zal in ieder geval aandacht zijn voor doelgroepen die in aanmerking zouden kunnen komen voor een dergelijke de regeling, de verhoudingen tussen het percentage dat er minder wordt gewerkt en het percentage inkomen en het percentage pensioenopbouw en hoe de regeling zich verhoudt tot bestaande ontzietmaatregelen.

Om organisatorisch niet in de problemen te komen is ervoor gekozen om niet gelijktijdig én een ‘in deeltijd werken-regeling’ én een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken (RVU-regeling; zie hiervoor) operationeel te hebben. Om die reden zal een ‘in deeltijd werken-regeling’ in ieder geval niet vóór 1 juli 2025 worden ingevoerd.

Partijen starten de studie uiterlijk op 1 juli 2024 en ronden deze uiterlijk 1 juli 2025 af.

- Uitzendkrachten

In de cao wordt opgenomen dat uitzendkrachten die goed functioneren na 12 maanden in aanmerking komen voor een contract voor onbepaalde tijd.

- Fietsenplan

De huidige fietsenplan regeling wordt verruimd tot € 3.000,= en is voor alle werknemers beschikbaar ongeacht woon-werk afstand. Deelname is maximaal eens in de 5 jaar mogelijk. Betaling vindt plaats uit verlofdagen of bruto inleg. Dr. Oetker Nederland is de eerste 5 jaar eigenaar van de fiets en het eigendom wordt na die 5 jaar overgedragen op de werknemer. Voor de werknemer zijn er geen additionele kosten. De fiscale bijtelling en het restbedrag van de aankoop vinden plaats binnen de vrije ruimte van de WKR en zijn voor rekening van Dr. Oetker Nederland. In het geval er ineens teveel aanvragen zijn, staat het Dr. Oetker Nederland vrij om de aanvragen te beperken dan wel te reguleren (middels het instellen van een quotum). Zo mogen bijvoorbeeld het voorjaars- en het eindejaarsfeest niet in het gedrang komen, omdat de vrije ruimte in de WKR daarvoor ontoereikend is. Het fietsenplan wordt uitgewerkt in een interne regeling.

- Tekstuele aanpassingen in de cao

Er is overeenstemming bereikt over diverse aanpassingen in de cao-tekst. Het betreft de artikelen 10 (Flexibele werktijdenregeling) en 14 (Zon- en feestdagen) en bijlage I (Functielijst). Deze zijn separaat naar de vakbonden toegezonden.

Het onderhandelingsresultaat zal door FNV en CNV Vakmensen op dinsdag 6 juli aan de leden worden voorgelegd.

Amersfoort, 21 juni 2021

Dr. Oetker Nederland

FNV

CNV Vakmensen

H. Dyckerhoff

E. Brouwer

N. Boelens

R. Dol