

## Aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in de Technische Groothandel

per e-mail verzonden

Den Haag, 24 mei 2019

**Betreft: Voorstel Bestuur WTG voor de nieuwe CAO voor de Technische Groothandel**

Geachte delegatieleden van de werknemersorganisaties aan het CAO-overleg,

Naar aanleiding van de besprekingen tussen CAO-partijen dit jaar ontvangt u bijgaand het voorstel van het bestuur van WTG voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-CAO voor de Technische Groothandel. Bij het formuleren van onze voorstellen hebben wij een beperkte voorstellenlijst gemaakt, in lijn met de op 1 april 2019 door CAO-partijen uitgesproken intentie om de onderhandelingen met een beperkte agenda te voeren.

Wij zullen ons voorstel nader toelichten in de CAO-vergadering van 28 mei 2019.

Vertrouwende u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groet,  
Namens het Bestuur van WTG



A.P. Fetter  
Secretaris WTG

## VOORSTEL VOOR DE CAO IN DE TECHNISCHE GROOTHANDEL

### Onderwerpen:

1. Dagspiegel/Flexibele werktijden/Toeslagen
2. Functiegroepen en loonschalen
3. Duurzame Inzetbaarheid
4. Looptijd & Loonparagraaf
5. FKB Technische Groothandel
6. Overige onderwerpen
7. Redactionele aanpassingen
8. Voorbehoud

### 1. Werktijden / Dagspiegel / Toeslagen

WTG stelt voor om de regelingen van de artikelen 36 en 37 samen te voegen tot het hieronder vermelde nieuwe standaard CAO-werktijdenvenster (WTV). Uitgangspunt is een venster van werktijden waarbinnen de medewerker zonder werktijdentoeslag de werkzaamheden verricht.

#### **Artikel 36-37 – Arbeidsduur (Standaard WTV CAO Technische Groothandel)**

1. Het standaard werktijdenvenster (WTV) van de onderneming is van maandag tot en met vrijdag van 5.00 tot 23.00 uur en zaterdag van 8.00 tot 17.00 uur.
2. Voor de arbeid verricht op de hieronder vermelde werktijden geldt de daarbij van toepassing zijnde toeslag op het salaris van de arbeid tijdens deze werktijden:
  - a. maandag 0.00 – 5.00 uur: 50%
  - b. maandag t/m vrijdag 23.00 – 05.00 uur: 50%
  - c. zaterdag 0.00 – 5.00 uur: 50%
  - d. zaterdag 17.00 – zondag 24.00 uur: 100%.
3. De artikelen 41 en 42 blijven onverminderd van toepassing. De in die artikelen vermelde toeslagen blijven gelden naast de toeslagen van lid 2.
4. De werkgever stelt de werktijden na overleg met de medewerker vast waarbij de werkgever zoveel mogelijk rekening zal houden met de wensen van de medewerker om op een bepaalde tijd en/of dag te worden ingeroosterd.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
  - a. handelsvertegenwoordigers;
  - b. hen die bewakingsdiensten verrichten;
  - c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

### 2. Functiegroepen en loonschalen

WTG stelt het volgende voor:

- WTG stelt voor om dit tijdens de looptijd van de CAO in gang te zetten via een aparte werkgroep, dat is ook een van de redenen dat WTG voorstelt om een lange looptijd voor de nieuwe CAO af te spreken. Ten einde de voortgang te borgen, zullen CAO-partijen een concreet tijdpad afspreken waarbij het niet nakomen van dit tijdpad zal van invloed zijn op de te toe kennen FKB-subsidie aan CAO-partijen.

- Dit geldt evenzeer voor het onderwerp functiewaardering dat tot op heden niet in de CAO staat opgenomen. WTG wil eerst bij de eigen leden inventariseren of zij er mee akkoord gaan dat het onderwerp functiewaardering überhaupt op CAO-niveau wordt geregeld.
- WTG wil in ieder geval afspreken dat wat voor systematiek er ook komt in de CAO, dit nimmer ten nadele mag zijn van de reeds bestaande functie- en loongebouwen bij de ondernemingen.
- Voorts dient er sprake te zijn van een overgangsregeling voor de bedrijven om hun eigen systeem te kunnen aanpassen aan het nieuwe CAO-systeem.

### 3. Duurzame Inzetbaarheid

WTG stelt het volgende voor:

- a. Het opzetten van een netwerk aan DI-ambassadeurs die een of twee keer per jaar bedrijven bezoeken om intern te praten over DI en de bewustwording hiervan creëren alsmede meedenken over praktische oplossingen. Bij het Arbo-project is gebleken dat een dergelijk netwerk van ambassadeurs goed werkt. Een en ander dient door de SDITG te worden opgezet en ondersteund.
- b. Het opleiden en scholen van medewerkers in het kader van DI dient via PiTtiG te gebeuren.
- c. Leefijdscdagen/Functiedagen:
  - De leefijdsc- en functiedagen in de CAO worden voor alle medewerkers afgeschaft en omgezet in een jaarlijkse aan alle medewerkers toe te kennen individuele werkgeversbijdrage van 1% van het brutoloon van de medewerker.
  - Deze bijdrage kan door de medewerker uitsluitend worden besteed aan concrete (en door CAO-partijen nog nader te bepalen) maatregelen in het kader van de eigen duurzame inzetbaarheid.
  - De bijdrage geldt alleen in het kalenderjaar waarin de bijdrage wordt verstrekt. Een door de medewerker niet gebruikte bijdrage (of deel van de bijdrage) vervalt per 1 januari van het volgend jaar en wordt dus niet meegenomen naar een volgend kalenderjaar.

Met bovenstaande voorstellen worden twee vliegen in een klap geslagen, namelijk het thema Duurzame Inzetbaarheid concreet handen en voeten geven én het afschaffen van de discriminerende leefijdscdagen/functiedagen.

### 4. Loonparagraaf (artikel 32) / Looptijd (artikel 59)

**Looptijd van de nieuwe CAO:** 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. WTG hecht aan sociale rust in de Technische Groothandel en tevens biedt dit meer tijd voor het uitwerken van de onder punten 1 t/m 3 vermelde thema's en mogelijk aan ondernemingen om tijdens de looptijd van de nieuwe CAO hun interne bedrijfsvoering aan te passen aan de nieuwe afspraken. Een lange looptijd is in die zin ook te beschouwen als een overgangstermijn.

#### **Loonstijgingen:**

WTG zal in het CAO-overleg haar loonvoorstellen bekend maken zodra het moment daarvoor is aangebroken.

## 5. FKB Technische Groothandel

### **FKB-bijdrage aan CAO-partijen**

WTG stelt voor dat voor de jaren 2019, 2020 en 2021 elk jaar een subsidiebedrag van € 150.000 aan WTG enerzijds, en € 150.000 aan de werknemersorganisaties anderzijds wordt uitgekeerd.

### **Verlenging FKB-CAO**

De huidige FKB-CAO loopt tot en met 31 december 2020. WTG stelt voor dat CAO-partijen voor die datum een nieuwe FKB-CAO afsluiten voor de periode 2021-2026 met daarbij de volgende randvoorwaarden:

- handhaving van de huidige premie 0,1%;
- voortzetting van de huidige FKB-projecten;
- goed kijken naar de doelstellingen zoals geformuleerd in de FKB-CAO en of deze nog actueel zijn of aanpassing behoeven;
- er voor (blijven) zorgen dat de werkingsfeerbepalingen van de FKB-CAO en de Arbeidsvoorwaarden-CAO geheel identiek blijven.

### **Loonsomdefinitie FKB**

Het bestuur van WTG heeft met instemming kennis genomen van het voornemen van het FKB-bestuur om akkoord te gaan met het voorstel van WTG om voor het FKB dezelfde loonsomdefinitie te gaan hanteren die WTG al jaren hanteert, namelijk de loonsom kolom 8. Thans dienen CAO-partijen dit voornemen te bekrachtigen zodat het FKB dit formeel kan wijzigen in haar stukken. WTG verzoekt de werknemersorganisaties om dit te bekrachtigen.

## 6. Overige onderwerpen

### **Verlof bij ondertrouw of aangifte registratie partnerschap (artikel 44 lid 1 sub a)**

Aangezien de aangifte thans geheel digitaal gebeurt, stelt WTG voor om uitsluitend de hiervoor benodigde tijd doorbetaald verlof aan de werknemer te verlenen en niet meer een volle werkdag.

### **Wijziging begrip 'netto-inkomen' in 'bruto-inkomen' (artikel 49)**

In artikel 49 lid 1 sub b staat vermeld dat de werkgever in het tweede ziektejaar 70% van het laatst verdiende nettoloon door moet betalen. Het is in de praktijk gebleken dat 70% van het netto-inkomen loon, minder is dan 70% van het bruto-inkomen. Het bruto-inkomen is wettelijk vastgesteld en dus een minimum is. WTG stel Van de wet mag alleen in positieve zin worden afgeweken.

### **Vakbondscontributie en WKR (artikel 69)**

In het pre-WKR tijdperk kon de werkgever deze contributie onbelast vergoeden/verstrekken. Dit was kostenneutraal voor de werkgever en voordelig voor de werknemer (immers deze betaalde de contributie uit zijn brutoloon in plaats van netto, waardoor hij per saldo de verschuldigde loonbelasting over het uitgeruilde loonbestanddeel bespaarde).

WTG stelt voor deze bepaling te schrappen dan wel een niet-verplichtend karakter te geven. Handhaving betekent een bevoordeling van leden van werknemersorganisaties ten opzichte van niet-leden.

### **Buitenlandse projecten (artikel 70)**

In het verleden hebben CAO-partijen enkele malen door middel van bijdragen uitvoering gegeven aan deze projecten. Het Ministerie van SZW heeft echter aangegeven dat deze projecten niet meer voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen. Hierdoor vervalt de grondslag voor het toekennen van bijdragen vanuit het FKB en heeft het geen zin meer deze bepaling in de CAO te handhaven.

WTG stelt voor artikel 72 te schrappen.

## **7. Redactionele aanpassingen**

### **Regresrecht (artikel 50)**

Het huidige art. 7:629 lid 1 BW geeft de arbeidsongeschikte werknemer een wettelijk recht op doorbetaling van 70% van diens loon gedurende 52 weken van arbeidsongeschiktheid (in de CAO is hiervan onder artikel 49 afgeweken, in die zin dat het eerste jaar 100% verschuldigd is en het tweede 70%). Aangezien het wettelijk regresrecht juist in het leven is geroepen met het oog op deze loondoorbetalingsplicht, moet het ervoor gehouden worden dat de wetgever van mening is dat deze loondoorbetalingsplicht ook bestaat indien de arbeidsongeschikte werknemer een vordering op een derde heeft.

Hoewel vóór de inwerkingtreding van art. 6:107a BW een wettelijk regresrecht voor werkgevers ontbrak, werd in de praktijk dus door werkgevers een soort regresrecht gecreëerd door gebruik te maken van voornoemde voorschotconstructie. Deze voorschotconstructie is na inwerkingtreding van art. 6:107a BW overbodig geworden.

WTG stelt vast dat de huidige tekst van artikel 50 aangepast moet worden zodat de bepaling in lijn is met de wet. WTG stelt de volgende tekst voor:

#### ***Artikel 50 - Geen aanspraak op uitkering bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht***

*1. De werknemer heeft geen aanspraak op de uitkering als bedoeld in artikel 49, indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten. Indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens artikel 49 lid 1 tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.*

*2. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis ter zake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid de werkgever rechten jegens één of meer derden geldend kan maken, zal de werknemer aan de werkgever alle hem bekende informatie verstrekken ten einde het in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek genoemde regresrecht te kunnen uitoefenen. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 49 lid 1 genoemde aanvulling.*

*3. Indien de werkgever ter zake van de door artikel 6:107a verkregen rechten door middel van een rechtsgeding een burgerrechtelijke vordering wenst in te stellen, dan kan de werknemer zijn of haar rechten tegenover één of meer derden ter zake van de volledige door de werknemer geleden schade uit het ongeval, aan de werkgever cederen. Alsdan zal door de werkgever het meerdere, van één of meer derden verkregen, aan de werknemer worden afgedragen. De kosten welke uit het rechtsgeding voortvloeien, kunnen niet op de werknemer worden verhaald.*

**Redactioneel overig**

WTG stelt voor alle overige niet meer van toepassing zijnde CAO-bepalingen te schrappen, te weten in ieder geval de artikelen 51, 52, 71, V-D, V-F.

WTG stelt verder voor dat als CAO-partijen eenmaal een nieuwe CAO hebben afgesloten, de redactie van de nieuwe CAO uit praktische overwegingen door een kleinere afvaardiging van CAO-partijen geschiedt.

**8. Voorbehoud**

Dit voorstel is gedaan door het bestuur van WTG. Het is niet voorgelegd aan de leden van WTG en is dus onder voorbehoud van de goedkeuring van de Algemene ledenvergadering indien CAO-partijen akkoord zijn over dit voorstel. Voorts behoudt het bestuur van WTG zich het recht voor om voor en tijdens de CAO-onderhandelingen aanpassingen te doen aan dit voorstel.

***Het bestuur van WTG - Werkgevers Technische Groothandel***

*Den Haag, 24 mei 2019*

\*\*\*\*\*