

Onderhandelaarsresultaat cao Retail Non-Food

1. Werkingssfeer.

- Het medewerkerscriterium is toegevoegd aan de werkingssfeer. De zinsnede die hierover gaat is als volgt aangepast (zie schuingedrukt voor toevoeging): *“Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker, die in Nederland werkzaam is in een onderneming in de Retail Non-Food waar de omzet voor ten minste 50% afkomstig is uit of ten minste 50% van de medewerkers werkt in een of meer van de volgende activiteiten:”*
- Xenos wordt toegevoegd aan de werkingssfeer. Afgesproken is dat deze cao-afspraken bestaande rechten van medewerkers niet raakt.
- Aan de subwerkingssferen (en behoefte van bepaling van kracht zijnde module) is een verwijzing toegevoegd naar “sub g, h, i, j en 2”.
- Hema hoofdkantoor of een niet franchise Hema filiaal is niet meer uitgesloten van de werkingssfeer van de cao RNF. De verwijzing naar Hema hoofdkantoor of een niet franchise Hema filiaal in de uitsluitingen van de werkingssfeer wordt doorgehaald.

2. Looptijd. In de cao wordt de volgende looptijd opgenomen: *“Deze cao loopt van 1 januari 2021 t/m 30 juni 2022.”*

- In art. 6.2 – loon, onder loonaanpassing, worden de data gewijzigd in de volgende zinsnede (zie schuingedrukt): *“Tijdens de looptijd van de cao worden op 1 januari 2021, 1 juli 2021 en 1 januari 2022 de schaallonen en de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, verhoogd met het percentage waarmee het WML wordt verhoogd.”*
- In art. 16 aangaande de looptijd wordt tevens verwezen naar de afwijkende looptijd van het IOB. De ingangsdatum van 1 juli 2018 wordt verwijderd. De zinsnede zal als volgt zijn: *“Voor het artikel inzake het individueel ontwikkelbudget geldt een afwijkende looptijd tot en met 31 maart 2024”.*

3. VGT. De module voor VGT wordt verwijderd en verdere verwijzingen naar VGT komen te vervallen. Afgesproken is dat deze cao-afspraken bestaande rechten van medewerkers niet raakt.

4. RMU. RMU wordt toegevoegd aan de partijen die de cao afsluiten.

5. Het individueel ontwikkelbudget.

De volgende zinsneden worden aan het artikel over het IOB toegevoegd:

- *“Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en ook bij overlijden van de medewerker wordt het budget onmiddellijk teruggestort aan de werkgever.”*
- *“Voor medewerkers van 60 jaar en ouder die schriftelijk aangeven geen prijs te stellen op IOB, hoeft de werkgever geen IOB af te dragen.”*
- *“Van het door medewerkers opgebouwde budget wordt per jaar 0,5% in mindering gebracht door Stichting Derdengelden IOB ter voldoening van de negatieve rente.”*
- *“Als de werkgever niet meer bestaat op het moment dat niet genoten budget moet worden teruggestort, komt dit budget ter beschikking van de Stichting Derdengelden, die met de uitvoering van het IOB is belast.”*

6. Protocolaire bepalingen. De protocolaire bepalingen zijn vervallen, met uitzondering van de bepaling over all-in afspraken en de afspraak omtrent loon passend bij werk.

Er is een nieuwe protocolaire bepaling toegevoegd die ziet op de functiewaardering Wonen. Deze protocolaire afspraak zal als volgt luiden: *“Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken in hoeverre functies binnen de wonenbranche die nu nog niet in FUWAM zijn ingedeeld, moeten worden beschreven en gewaardeerd.”*

Art. 6.2 – loon, onder eenmalige uitkering voor bovenschalligen wordt verwijderd, omdat geen eenmalige uitkering voor bovenschalligen wordt overeengekomen.

Art. 7.2 – toeslag voor bepaalde uren op maandag tot en met zaterdag. De datum in de zinsnede (zie schuingedrukt): *Per 1 januari 2021* geldt de toeslag van 22.00 tot 24.00 uur gedurende de looptijd van deze cao niet voor medewerkers” is van 2019 aangepast naar 2021.

Art. 7.4 – toeslag voor overwerk. Aan het artikel wordt de volgende zinsnede toegevoegd: *“De werkgever kan er voor kiezen om, rekening houdend met de periode van salarisbetaling, de periode van vier aaneensluitende weken te wijzigen in een periode van een kalendermaand.”*

Art. 10 – maaltijdvergoeding. Ingangsdatum 2019 wordt gewijzigd in 2021.

Art. 13 – overlijden. Het artikel over de uitkering bij overlijden is verduidelijkt, waardoor de aangepaste zinsnede als volgt gaat luiden: *“Het loon over de volledige maand waarin het overlijden van de medewerker heeft plaatsgevonden wordt uitbetaald. Daarnaast worden er nog twee maandlonen uitbetaald.”*

Art. 15 levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid, loopbaanadvies en hulp bij mantelzorg en geldzorgen

De bepalingen die voorheen de titels “loopbaanscan” en “financiële planning” droegen, zijn samengevoegd, waarbij de titel is gewijzigd naar “loopbaanadvies en hulp bij mantelzorg en geldzorgen.” De bepaling zal als volgt luiden: *“Medewerkers kunnen met behulp van de door Stichting Sociaal Fonds Retail Non-Food toegekende gelden gebruik maken van loopbaanadvies en hulp bij mantelzorg en geldzorgen. Het advies en de hulp worden via www.werkindewinkel.nl aangeboden.”*

Art. 16 – afspraken over cao, onder oude of andere regelingen. In deze bepaling is de naam van cao Fashion, Sport en Lifestyle gewijzigd naar *cao Retail Non-Food*.

Art. 16 – afspraken over cao, onder opzegging of voortzetting. Toegevoegd is dat naast schriftelijk ook *per e-mail* tegen de einddatum door partijen de cao kan worden beëindigd.

Art. 20 – pensioen. De verwijzing naar Capgemini voor verdere inlichtingen over de pensioenregeling wordt vervangen door een verwijzing naar het Pensioenfonds Detailhandel.

Module geldend voor tuincentra. Art. 1 – functiewaardering en loontabel. De eerste zinsnede is vervallen. Het gaat om het volgende: *“Vóór 1 december 2016 zijn de functies van medewerkers ingedeeld in FUWAM, het functiewaarderingssysteem in cao Fashion, Sport & Lifestyle.”*

Module geldend voor tuincentra. Art. 4 – overwerk. De verwijzing van functiegroepen 0 tot en met IV wordt vervangen door A tot en met E.

Module geldend voor tuincentra. Art. 6 – ATV. Aan deze bepaling wordt de schuingedrukte zinsnede toegevoegd: *“Een fulltimer heeft recht op 13 roostervrije dagen indien zijn normale arbeidsduur 40 uur per week bedraagt en hij 38 uur per week krijgt uitbetaald.”*

Module geldend voor woondetailhandel. Art. 6 – vergoedingen, verstrekkingen en jubileumuitkering. Het jaartal 2019 is in deze bepaling vervangen door 2021.