

Vragen en Antwoorden over het onderhandelaarsresultaat cao Retail non-food (voorheen Fashion, Sport & Lifestyle)

1. Loonsverhoging

a) *Hoe hoog is de loonstijging in de nieuwe cao?*

Je krijgt elk half jaar een loonsverhoging die gelijk is aan de stijging van het Wettelijk Minimum Loon (WML). Maar alleen als je met je loon binnen de cao-salaristabellen valt. Deze stijging van het WML is ook gekoppeld aan de gemiddelde cao loonsverhoging in Nederland. De laatste jaren was dit ook in de cao geregeld en dat heeft gunstig uitgepakt voor medewerkers. Deze manier van loonsverhogingen is voor de komende cao daarom ook afgesproken.

De eerste loonsverhoging per 1 juli 2018 is 1,03%. De volgende loonsverhogingen zullen zijn op: 1 januari 2019, 1 juli 2019, 1 januari 2020 en 1 juli 2020. De verhoging wordt bepaald door de overheid en is nog niet bekend. De verwachting is dat de volgende stijgingen gelijk zullen zijn aan de stijging per 1 juli, of wat hoger. Naar verwachting komt de totale loonsverhoging over de twee-en-half jaar looptijd van de cao dus uit op ongeveer 5% en misschien zelfs meer.

b) *Waarom zijn er nieuwe salaristabellen?*

In de vorige cao is een koppeling gemaakt tussen de in de cao afgesproken loonsverhogingen en de stijging van het Wettelijk Minimum Loon (WML). Doordat de stijgingen van het WML zo groot waren, werden de onderste loonschalen ingehaald. In deze schalen hoort verschil te zijn tussen functies die meer of minder complex zijn en dat verschil was verdwenen. Het is niet echt motiverend als je in een hogere schaal zit, maar toch het Wettelijk Minimum Loon verdient, net als je collega in een lagere schaal. Daarom is toen besloten het hele loongebouw mee te laten stijgen met het Wettelijk Minimum Loon.

c) *Wat is er geregeld voor medewerkers die met hun salaris buiten de loontabellen vallen?*

Valt je salaris buiten de salaristabellen dan profiteer je niet van de afspraak over de loonsverhogingen gekoppeld aan het Wettelijk Minimum Loon. Daarom krijg je twee keer een eenmalige uitkering van 0,75% gerekend over 12 bruto maandsalarissen zonder vakantietoelage (als je geen loonsverhogingen hebt ontvangen van je eigen werkgever). De uitkeringen zijn op 1 februari 2019 en 1 januari 2020. In het verleden was er voor Wonen en de Juweliers en Parfumerieën nog een regeling dat het deel van het salaris dat binnen de loontabellen viel mee steeg met de cao verhogingen. Dit is gewijzigd. Verdien je meer dan het maximum in je loonschaal, dan heb je geen recht op een cao loonsverhoging.

d) *Ik val met mijn salaris binnen de salaristabellen. Krijg ik ook de eenmalige uitkeringen?*

Nee, als je binnen het loongebouw valt, ontvang je geen eenmalige uitkeringen. Je krijgt dan de loonsverhogingen die gekoppeld zijn aan de stijging van het Wettelijk Minimum Loon. Een link naar de nieuwe loongebouwen per 1-7-2018 staat onder deze tekst.

2. Meer regie over je werktijden

Elke werknemer krijgt het recht om één maal in de maand een zaterdag of zondag als niet-inroosterbare dag te kiezen.

a) *Mijn vaste niet-inroosterbare dag is woensdag. Vervalt die dan als ik zondag kies in die week?*

Vragen en antwoorden cao Retail non food 2018-2021, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

Ja, je kiest dan in die week voor een zondag.

b) Ik heb al standaard een zaterdag of zondag vrij in de week. Mag ik dan nog een niet-inroosterbare zaterdag of zondag aanwijzing 1 keer in de maand?

Nee, deze nieuwe afspraak geldt dan niet voor jou, omdat je al standaard een niet-inroosterbare dag op een zaterdag of zondag hebt.

3. Nieuwe loontabellen

a) Hoe vindt de indeling in de nieuwe loontabellen plaats?

- Bestaande medewerkers: per 1 juli worden de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt verhoogd met 1,03%. Op het moment dat je een ervaringsjaar bereikt ga je over naar de nieuwe loontabel. Je wordt geplaatst in de schaal die bij je functie past (waar je nu ook in zit), in het naasthogere bedrag.
- Bestaande medewerkers (jeugdlonen): per 1 juli worden de lonen conform de loontabel met 1,03% verhoogd. Op je verjaardagsdatum ga je naar de van toepassing zijnde volgende trede in het nieuwe loongebouw.
- Nieuwe medewerkers: alle nieuwe medewerkers komen direct in de nieuwe loontabel en niet de loontabel met 1,03% verhoging.

Op de dag dat je je ervaringsjaar bereikt, kijk je eerst welke stap je in het huidige loongebouw zou hebben gemaakt; vervolgens word je in het nieuwe loongebouw in dezelfde functieschaal in de naasthogere¹ trede qua bedrag geplaatst. Het kan dus zijn dat je op dezelfde trede blijft staan of zelfs naar een trede gaat met minder ervaringsjaren in de schaal, maar wel (iets) in salaris vooruit gaat (ten opzichte van het bedrag waar je naar toe zou zijn gegaan in de huidige loontabel). Op zich is dit gunstig, want daardoor kun je wat meer doorgroeien in salaris.

b) Wat is de datum van overzetten in een nieuwe loontabel?

Je wordt in de maand waarin je je ervaringsjaar bereikt, met het salaris dat je op dat moment hebt, overgezet naar de nieuwe loontabel. De verhoging gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin je een jaar ervaring in de functie hebt.

c) Ik ga per 1 augustus naar een nieuwe functie en kom in een andere functiegroep. Wat geldt er voor mij?

Als je door functiewijziging van schaal verandert, ontvang je het loon van de nieuwe loontabel (dus niet die tabel die alleen met 1,03% is verhoogd).

4. Individueel ontwikkelingsbudget

Er komt een individueel ontwikkelingsbudget van € 150 per jaar voor medewerkers met een dienstverband van 16 uur of meer per week. Dit geldt voor medewerkers die op 31 december 2019 minimaal een jaar in dienst zijn. Het budget gaat in op 1 januari 2020 en geldt niet voor weekendhulpverleners, vakantiewerkers en uitzendkrachten.

a) Welke opleiding/cursus kan wel en welke niet? Is daar vrije keus in?

¹ Naasthoger bedrag kan in enkele gevallen ook zijn: een even hoog bedrag (als het bedrag waar je in de huidige loontabel naar toe zou zijn gegaan.)

Vragen en antwoorden cao Retail non food 2018-2021, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

Ja, de uitvoerder waar je leerrekening staat geeft een zeer grote keus aan opleidingen waar je uit kunt kiezen. Je werkgever heeft hier geen invloed op, want het geld wordt vooraf gestort op je leerrekening, buiten de werkgever. Deze bedragen (die belastingvrij gestort zijn door de werkgever omdat de fiscus ze niet als loon aanmerkt) moeten worden uitgegeven aan opleidingen die bijdragen aan een betere arbeidsmarktpositie voor jou. Waar ligt de grens? Kantklossen als hobby kan niet. Maar als je een webshop wil starten met artikelen voor kantklossen en workshops: dan voldoet het wel aan de voorwaarden van de fiscus. Denk ook aan congressen of coaching en begeleiding voor jezelf. Je kan het zelf bepalen.

b) Mag ik opleidingen onder werktijd volgen?

Er is in de cao niet afgesproken dat je een opleiding in werktijd mag volgen, maar je kunt hierover wel in overleg treden met je werkgever.

c) Ik wil graag mijn ontwikkelingsbudget uitbetaald krijgen, kan dat?

Nee, dit is niet mogelijk. Je werkgever stort dit bedrag op jouw leerrekening. Dit bedrag is bruto en mag alleen aan scholing of opleiding worden uitgegeven. De factuur van een opleiding wordt rechtstreeks betaald door de uitvoerder van de leerrekening.

d) Wat gebeurt er met mijn leerrekening als ik uit dienst ga?

Als je uit dienst gaat, blijft het bedrag staan en kun je er nog gebruik van maken totdat het vervalt. Dit gebeurt na vijf jaar. Voorbeeld, je heb € 300,- opgebouwd en gaat uit dienst. Je hebt twee jaar gespaard. Na drie jaar gaat de eerste € 150,- vervallen, dus het is belangrijk om vóór die tijd het budget te besteden. Het budget dat het langst geleden is gestort, wordt het eerst ingezet bij betaling voor een opleiding.

e) Wat is er afgesproken over de leerrekening en een transitievergoeding?

Het kan zijn dat je recht hebt op een transitievergoeding als je wordt ontslagen. Bijvoorbeeld bij een reorganisatie met gedwongen ontslagen. Als je dan (een deel van) je budget op je leerrekening hebt gebruikt, dan kan dit worden verrekend met je transitievergoeding. Gelukkig komt deze situatie niet zo vaak voor.

f) €150,- per jaar is niet zo veel, wat kun je daar mee?

Opleidingen zijn inderdaad duur, daarom zal er voor de sector een groot aanbod aan opleidingen komen tegen gereduceerde prijzen. Je kunt ook een duurdere opleiding kiezen en dan zelf bijbetalen.

5. Vakantiedagen kopen/verkopen

a) Hoe kan ik extra vakantiedagen kopen of verkopen?

Je mag je opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen van de voorgaande jaren verkopen. Ook is het mogelijk 4 vakantiedagen per jaar te kopen. Je salaris mag daardoor echter niet onder het wettelijk minimumloon komen. Voor parttimers zijn deze 4 dagen naar rato.

6. Duurzame inzetbaarheid als je ouder wordt

a) Wat houdt de nieuwe regeling aanpassing arbeidsduur in?

Vanaf tien jaar voor je pensioendatum kun je, als je een dienstverband hebt van 0,8 fte of meer, 80% van je uren gaan werken voor 85% van je salaris. De pensioenopbouw loopt door over het oorspronkelijk aantal uren.

Vragen en antwoorden cao Retail non food 2018-2021, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

b) Ik heb seniorenvrije dagen, wat gaat daar mee gebeuren?

Maak je gebruik van de afspraak over aanpassing van arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid, dan vervallen de seniorenvrije dagen (net als in de huidige cao). Maak je geen gebruik van deze afspraak, dan worden de bestaande en reeds toegekende seniorenvrije dagen bevroren. Dus wat je hebt dat behoud je. Nieuwe medewerkers hebben geen recht op extra verlofdagen in verband met leeftijd.

c) Ik heb extra verlofdagen vanwege lengte van mijn dienstverband, wat gaat daar mee gebeuren?

Bestaande en reeds toegekende dagen worden bevroren. Dus wat je hebt dat behoud je, tenzij je gebruik gaat maken van de afspraak aanpassing arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid. Dan vervallen die extra verlofdagen (maar dat was ook al zo in de huidige cao).

7. Mogelijkheid 40-urige werkweek

a) 40 uur per week werken, wat betekent dit voor mij?

Dit betekent dat je loon gebaseerd wordt op 40/38^{ste} of 40/37^{ste} voor Wonen. Daarnaast heb je meer verlofuren. Voor Fashion, Tuincentra, juweliers en parfumerieën geldt 192 uur verlof bij een 40-urige werkweek. Voor Wonen geldt 200 verlofuren bij een 40-urige werkweek.

8. Voor VGT

a) Hoe wordt de compensatie voor de vervallen toeslagen voor de sector VGT berekend?

Om te bepalen hoeveel compensatie je krijgt, wordt bekeken hoeveel zaterdagavonden je hebt gewerkt in de periode tussen 1 juli 2017 t/m 30 juni 2018. Je krijgt alleen toeslag als je meer dan 20 zaterdagavonden hebt gewerkt en toeslag hebt ontvangen (dus niet als het alleen een uitloopkwartiertje na 18 uur was).

Stel dat je in die periode 21 zaterdagavonden hebt gewerkt van 3 uur:

Dan wordt eerst berekend wat het totaal aantal uren is ($21 \times 3 \text{ uur} = 63 \text{ uur}$). De toeslag gaat van 100% naar 0%. Na 1 juli 2016 krijg je dus geen toeslag meer voor de uren op zaterdagavond na 18 uur. Dat betekent dat al je gewerkte uren in dat voorgaande jaar gecompenseerd moeten worden, in dit voorbeeld 63 uur totaal.

Stel dat jouw bruto uurloon € 11 euro is. Dan gaat het om $63 \times 11 \text{ euro} = € 693$ voor het hele jaar. Dit bedrag wordt dan gedeeld door 12, zodat het een bedrag per maand is ($693 : 12 = € 57,75$). Dit maandbedrag wordt een toeslag en wordt voortaan iedere maand uitbetaald.

Zelfde voorbeeld, maar dan compensatie in tijd:

Bij compensatie in tijd wordt eigenlijk hetzelfde gedaan. Eerst wordt berekend wat het totaal aantal uren is ($21 \times 3 \text{ uur} = 63 \text{ uur}$, in ons voorbeeld). De toeslag gaat straks van 100% naar 0%. Dat betekent dat al je gewerkte uren in dat voorgaande jaar gecompenseerd moeten worden, in dit voorbeeld 63 uur totaal.

Dit aantal uren wordt dan gedeeld door 12 voor het aantal maanduren ($63 \text{ uur} : 12 \text{ maanden} = 5,25 \text{ uren per maand}$). Dit maandbedrag wordt bij je maandelijkse vrije uren opgeteld en staat voortaan iedere maand bij je verlofuren op je loonstrook.

9. Addendum

a) Waarom staat er een addendum bij het onderhandelaarsresultaat?

Vragen en antwoorden cao Retail non food 2018-2021, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

We hebben als vakbonden en werkgevers nog een aantal aanvullende en grotendeels tekstuele wijzigingen afgesproken. De meeste daarvan betreffen de harmonisatie van artikelen uit de module: een aantal licht afwijkende artikelen uit de modules Wonen, Juweliers en Parfumerieën en VGT worden (grotendeels) gelijk getrokken met de desbetreffende artikelen in de basistekst.

b) Waarom staan die afspraken in een addendum?

De meeste van deze afspraken hebben nauwelijks impact, en dan alleen in bijzondere situaties. Vandaar dat we ze niet in de hoofdtekst hebben staan, maar apart hebben opgenomen.