

Aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in de Technische Groothandel

per e-mail verzonden

Den Haag, 30 september 2016

Betreft: Eindbod WTG voor de nieuwe CAO voor de Technische Groothandel

Geachte delegatieleden van de werknemersorganisaties aan het CAO-overleg,

Op 1 juli 2016 is de looptijd van de Arbeidsvoorwaarden-CAO voor de Technische Groothandel 2014-2016 verstreken. Aangezien de CAO niet is opgezegd, is de looptijd van deze CAO verlengd tot en met 30 juni 2017.

In het eerste semester van 2016 hebben CAO-partijen zonder resultaat onderhandelingen gevoerd over een nieuwe CAO. WTG heeft de afgelopen maanden uitvoerig gesproken met haar leden en hieruit komt voort dat WTG bij deze een eindbod doet om met u tot een nieuwe CAO te komen aan de hand van bijgevoegd document. De leden van WTG hebben expliciet aangegeven dat de inhoud van dit document het uiterste is waarmee zij akkoord kunnen gaan.

Indien daar van uw kant behoefte aan is, is WTG bereid om haar eindbod mondeling nader toe te lichten.

Vertrouwende u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groet,



A.P. Fetter
Secretaris WTG

EINDBOD VOOR DE CAO IN DE TECHNISCHE GROOTHANDEL

Onderwerpen:

1. Strategisch onderzoek Technische Groothandel
2. Looptijd
3. Loonparagraaf
4. Werktijden
5. Leeftijdsdagen
6. Overige onderwerpen

1. Strategisch onderzoek Technische Groothandel

WTG heeft in de onderhandelingen eerder dit jaar met de drie vakbonden gesproken over het houden van een strategisch onderzoek naar de toekomst van de Technische Groothandel en het ontwikkelen van een visiedocument. CAO-partijen verstrekken daartoe een opdracht aan een externe onafhankelijke partij. Voor WTG is dit strategisch onderzoek leidraad voor een nieuwe gemoderniseerde CAO.

2. Looptijd (artikel 59)

Looptijd van de nieuwe CAO: 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017. WTG hecht aan sociale rust in de Technische Groothandel en tevens biedt dit meer tijd voor het onderzoek zoals vermeld onder punt 1.

3. Loonparagraaf (artikel 32)

WTG heeft begrip voor het door de vakbonden genoemde standpunt dat het onder punt 1 genoemde onderzoek tijd nodig heeft en is bereid onder voorwaarden een redelijke en marktconforme loonstijging toe te kennen in de periode van dit onderzoek. Daarbij merkt WTG op dat de een behoorlijk deel van haar leden nog steeds door de recessie worden getroffen of kampen met de naweeën van de recessie. Daarnaast kan de loonstijging vanwege de afnemende inflatie beperkt worden met instandhouding van een fatsoenlijke koopkrachtstijging voor de medewerkers. De loonstijgingen worden onder voorwaarden gegeven (zie ook punt 1).

WTG biedt gedurende de looptijd een totale structurele loonstijging van 2,35%, die als volgt plaatsvindt:

- 1 december 2016: 0,8%, voorwaarde: CAO-partijen hebben in het kader van het strategisch onderzoek (zie punt 1) een gezamenlijke opdrachtformulering opgesteld en gezamenlijk een partij uitgezocht die het onderzoek zal uitvoeren.
- 1 april 2017: 0,8%, voorwaarde: het rapport naar aanleiding van het onderzoek is klaar, de thema's zijn bekend en de opdracht is door CAO-partijen verstrekt aan werkgroepen om deze uit te werken.
- 1 oktober 2017: 0,75%, voorwaarde is dat de aanpassingen die uit het onderzoek zijn voortgekomen dusdanig bepaald dat ze in de volgende CAO kunnen worden opgenomen.

4. Werktijden

De reguliere werktijden in de CAO (7-18 uur, regeling A van artikel 36) zijn al sinds lange tijd ongewijzigd. De Nederlandse economie is echter inmiddels meer en meer in een 24-uurs economie veranderd waarbij de klanten van de technische groothandel op steeds ruimere tijden service en diensten verlangen. Dit vereist een flexibeler dagspiegel dan de huidige regeling A zonder dat dit tot een kostentoename voor de ondernemingen leidt.

In artikel 36 (regeling A) krijgen ondernemingen de mogelijkheid om de dagspiegel van 7.00-18.00 uur met maximaal twee uur uit te breiden zonder dat de in dit artikel genoemde toeslagen van toepassing zijn. Deze uitbreiding mag zowel voor 7.00 als na 18.00 uur plaatsvinden mits deze altijd direct aansluit op de huidige dagspiegel van de onderneming.

5. Extra vrije dagen

Leeftijdsdagen (artikel 46 lid 2 sub b t/m d)

De Commissie Gelijke Behandeling heeft in het verleden geoordeeld dat deze dagen juridisch onterecht zijn vanwege discriminatie ten opzichte van andere categorieën werknemers. Voorts constateert WTG dat door het telkens verschuiven van de AOW-leeftijd een steeds grotere werknemers gebruik maakt van leeftijdsdagen hetgeen nimmer de bedoeling is geweest van deze voorrechten. De bedoeling van CAO-partijen is altijd geweest dat medewerkers in de laatste 15 jaar voor hun pensionering recht kregen op de leeftijdsdagen, hetgeen met de huidige telkens opschuivende AOW-leeftijd niet meer het geval is.

Met ingang van 1 januari 2017 wordt de aanvangsleeftijd van de leeftijdsdagen gekoppeld aan de ingangsdatum van de AOW. Deze koppeling geldt niet voor medewerkers die op 31 december 2016 in dienst zijn van een technische groothandel én geboren zijn vóór 1 januari 1967, voor hen blijven de leeftijdsgrenzen 50, 55 en 60 jaar.”

6. Redactionele onderwerpen

Functiegroepen (artikel 26 en Hoofdstuk V-E)

WTG heeft naar aanleiding van de afspraak uit de vorige CAO de vakbonden een concreet tekstvoorstel gedaan en stelt voor deze tekst in de nieuwe CAO op te nemen.

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. CAO-partijen zullen hiertoe een nieuwe tekst formuleren.

CAO à la Carte (artikel 57)

De Belastingdienst heeft opgemerkt dat de in lid 2 sub f genoemde werkkostenregeling geen doel kan zijn van een besteding en dus geschrapt moet worden. Voorts heeft de Belastingdienst medegedeeld dat een eigen bijdrage in een ziektekostenverzekering (lid 2 sub d) niet onbelast vergoed kan worden door een werkgever en dat een ruil daarom geen positieve fiscale gevolgen kan hebben. Artikel 57 lid 2 sub d dient dan ook te worden geschrapt.

Representativiteitsgegevens

In de CAO dient een bepaling te worden opgenomen die bepaalt dat alle ondernemingen verplicht zijn om alle gegevens aan CAO-partijen aan te leveren die vereist zijn in het kader van de representativiteitstoets. Het Ministerie van SZW heeft aangegeven dat een dergelijke bepaling is toegestaan en eveneens algemeen verbindend wordt verklaard.

Redactioneel

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 - Werkgevers Technische Groothandel

Den Haag, 30 september 2016