

## Onderhandelaarsresultaat cao Wonen 30/11/2016

- Looptijd van 1 januari 2017 t/m 30 juni 2018
- Integratie in cao Fashion, Sport & Lifestyle per 1 januari 2017, met in de module Wonen een aantal afwijkende bepalingen.
- Loonsverhogingen van 2,75% per 1 april 2017 en 1% per 1 januari 2018, beide met zachte knip. Na looptijd cao geldt de methodiek in cao Fashion, Sport & Lifestyle.
- Collectief gegeven loonsverhogingen in 2015 en 2016 kunnen worden verrekend met de loonsverhoging van 2,75%.
- Per 1 april 2017 wordt het nieuwe loongebouw ingevoerd. Dit loongebouw kent minder en grotere stappen van minimum tot maximum van de schaal en is op dezelfde manier opgebouwd als de loontabellen in cao Fashion, Sport & Lifestyle. In de loontabel zijn de bedragen t.o.v. het eerdere concept loongebouw met 2,75% (de loonsverhoging per 1 april 2017) verhoogd.
- Medewerkers worden met hun per 1 april 2017 verhoogde salaris ingeschaald in het nieuwe loongebouw. Dat betekent dat het loon bijna altijd tussen twee treden in komt. Bij het bereiken van een ervaringsjaar wordt de stap gemaakt naar de naasthogere trede.
- De zondagstoelage zal per 1 januari 2017 verlaagd worden van 100 naar 50%. De medewerker die in 2016 op zondag werkte, bereid blijft dit te doen en voor het werken op zondag in 2016 een toeslag van 100% ontving, wordt gedurende een bepaalde periode gecompenseerd. De compensatie is in de vorm van een toeslag op het loon, tenzij de werkgever en de medewerker overeenkomen de compensatie in vrije tijd uit te keren, bijvoorbeeld omdat het gebruikelijk was de toeslag op zondag te compenseren in tijd.
  - De toeslag per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoelage is verdiend in het jaar 2016 te delen door 12. Als wordt gecompenseerd in vrije tijd, bedraagt de compensatie op jaarbasis de helft van het aantal gewerkte uren op zondag in 2016 en op maandbasis wordt dit aantal uren gedeeld door 12.
  - De duur van de compensatie is even lang als de lengte van het dienstverband in hele jaren, met dien verstande dat de minimumduur 1 jaar bedraagt en de maximumduur 7 jaar.
  - Het compensatiebedrag wordt geïndexeerd met de loonstijgingen in deze cao.
  - Voor bedrijven die 4 jaar of minder open zijn op zondag is de duur van de compensatie maximaal even lang als het aantal hele jaren dat het bedrijf op zondag open is geweest. Bij bedrijven met meer vestigingen geldt dat deze uitzondering voor het hele bedrijf geldt: als één vestiging langer dan 4 jaar open is op zondag, geldt deze uitzondering niet.
  - De afspraak over compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage geldt niet voor afroepmedewerkers.
  - In geval van langdurige ziekte of zwangerschap geldt de referentieperiode 1 januari 2015 t/m 31 december 2016. Voor de berekening van het bedrag dat bruto aan zondagstoelage is verdiend wordt dan uitgegaan van het gemiddeld in deze twee jaren bruto op zondag verdiende bedrag .

- Medewerkers die in 2016 meer dan 12 zondagen hebben gewerkt, ontvangen na afloop van de compensatieperiode een extra loonsverhoging van 0,75% met zachte knip. De verhoging geldt niet voor medewerkers in dienst van bedrijven die vóór 1 januari 2013 niet open zijn geweest op zondag.

Zie voor de berekening van de duur van de compensatie het schema hieronder.

	Aantal jaren op zondag open				
	1	2	3	4	5 en meer
Jaren in dienst					
1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2
3	1	2	3	3	3
4	1	2	3	4	4
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	6
7	1	2	3	4	7

- Loondoorbetaling bij ziekte wordt:
  - 1<sup>e</sup> periode van 26 weken 100%
  - 2<sup>e</sup> periode van 26 weken 90%
  - 3<sup>e</sup> periode van 26 weken 80%
  - 4<sup>e</sup> periode van 26 weken 70%
- Aantal wachtdagen bij ziekte wordt 4 per jaar (was 6).
- Toeslagen op andere dagen dan zondag worden:
  - Maandag t/m vrijdag van 22.00 tot 7.00 uur: 50%
  - Zaterdag van 0.00 tot 7.00 uur: 50%
  - Zaterdag van 18.00 tot 24.00 uur: 50%

De afspraak over deze toeslagen geldt niet voor de functiefamilie Logistiek. Voor deze functies blijven de toeslagen van kracht die in cao Wonen staan.

- Voor de looptijd van deze cao zal een afspraak worden gemaakt over vergoeding van de vakbondscontributie voor leden van de vakbonden die de cao afsluiten.

Cao Wonen wordt per 1 januari 2017 geïntegreerd in cao Fashion, Sport & Lifestyle. Voor de volgende zaken wijken de afspraken voor Wonen af van cao Fashion, Sport & Lifestyle. Deze zaken zullen in de module Wonen van cao Fashion, Sport & Lifestyle worden opgenomen.

- Toeslagen op doordeweekse dagen en zaterdag blijven voor functiefamilie Logistiek ongewijzigd:
  - Maandag t/m vrijdag van 21.00 tot 6.00 uur: 50%
  - Zaterdag van 0.00 tot 6.00 uur: 50%
  - Zaterdag van 18.00 tot 24.00 uur: 100%

- Per 1 april 2017 wordt een nieuw loongebouw ingevoerd. Tot die datum blijft het loongebouw in cao Wonen van kracht.
- Overwerk, toeslag voor overwerk en overwerk voor medewerkers van 55 jaar en ouder: blijft zoals nu in cao Wonen staat. (Zie artikel 2-8 cao Wonen.)
- Bij werken op provisiebasis wordt bij de loondoorbetaling bij ziekte het maandelijkse gemiddelde van de provisie over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de ziekte meegenomen. De uitkering komt nooit boven het max. dagloon. (Zie artikel 4-5 cao Wonen.)
- Voor voertuigen waar personeel in verband met werk gebruik van maakt, dient de werkgever een inzittendenverzekering voor alle inzittenden af te sluiten. (Zie artikel 4-5 cao Wonen.)
- De werkweek blijft 37 uur en de bandbreedte waarin hierop van kan worden afgeweken, blijven zoals nu in cao Wonen staat. (Zie artikel 2-4 cao Wonen.)
- Avondwerk: blijft zoals nu in cao Wonen staat: niet meer dan 3 avonden per week en niet meer dan gemiddeld 2 avonden per week over een periode van 6 maanden. Ook mag geen gebroken dienst worden gedraaid. (Zie artikel 2-5 cao Wonen.)  
Met schriftelijke instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan de werkgever voor niet-winkelpersoneel afspreken dat er op meer dan 2 avonden in de week wordt gewerkt. Hierbij blijft de afspraak over compensatie in tijd of geld ongewijzigd.
- Het artikel over tijdelijk ander werk (o.a. vervanging hoger ingeschaalde functie) blijft van kracht. (Zie artikel 2-2 cao Wonen.)
- Over vakonderwijs en scholing wordt een apart artikel opgenomen in de cao.
- De afspraken in cao Wonen over reiskostenvergoeding, reistijdvergoeding, kledingverstrekking, gereedschapsvergoeding en -vergoeding blijven van kracht. (Zie artikelen 2-7 en 3-5 cao Wonen.)
- Bij een dienstverband van 25 en 40 jaar ontvangt de medewerker een bruto maandsalaris conform de fiscale regelgeving.
- Voor de looptijd van deze cao gelden andere loonafspraken dan die in cao Fashion, Sport & Lifestyle zijn gemaakt.
- De bepaling in cao Fashion, Sport & Lifestyle over het ervaringsloon van 21- en 22-jarigen geldt niet voor de medewerkers in Wonen.
- De medewerker heeft 185 vrije uren, wat neerkomt op 25 vrije dagen per jaar bij een fulltime dienstverband van 37 uur per week. (Zie artikel 5-1 cao Wonen.)
- De ouderendagen die in artikel 5-2 van cao Wonen zijn beschreven, blijven van kracht.

- Een medewerker met een contractuele arbeidsduur per week van 20 uur of minder heeft recht op maximaal twee niet inroosterbare dagen per week. De medewerker dient het verzoek ter vaststelling schriftelijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum, of in het geval van een nieuwe medewerker vóór indiensttreding, in. De werkgever kan een verzoek in principe niet weigeren, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, die door de werkgever aangetoond moeten worden. De werkgever geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan of het verzoek wordt gehonoreerd. Als de werkgever niet binnen deze termijn heeft gereageerd, wordt het verzoek geacht te zijn gehonoreerd.

Voor een medewerker met een contractuele arbeidsduur groter dan 20 uur per week is het vorenstaande ook van toepassing, met dien verstande dat het hier maximaal 1 roostervrije dag per week betreft.

Van de overeen te komen niet inroosterbare dagen zijn de zaterdag en de zondag uitgezonderd.

De mogelijkheid om niet inroosterbare dagen aan te geven geldt niet voor afroepkrachten.

- Een medewerker tussen de 18 en 20 jaar krijgt bij een fulltime dienstverband van 37 uur in zijn vakantiejaar erbij, als hij binnen werktijd regelmatig vakonderwijs volgt. (Zie artikel 5-2 cao Wonen.)
- Het artikel over bijzonder verlof in cao Wonen (artikel 4-1) blijft van kracht. Aan dit artikel wordt rouwverlof (nu artikel 4-4) toegevoegd.
- Als er maatregelen ontwikkeld zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid die langer doorwerken, zal tussen partijen worden gesproken over de senioredagen.
- Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van de cao onderzoek doen naar wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers op het gebied van werktijden, flexibiliteit en zeggenschap van medewerkers over hun werktijden. Bij dit onderzoek wordt een extern onderzoeksbureau betrokken, dat door cao-partijen gezamenlijk zal worden geselecteerd. Naast dit onderzoek zal bij ten minste twee grote bedrijven (één uit de Fashion en één uit de Sport) een pilot zelfroosteren worden opgezet, die door cao-partijen zal worden gevolgd en begeleid. De uitkomsten van deze pilot zullen tijdens het overleg in het kader van de eerstvolgende cao worden geëvalueerd.
- Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe deze gemoderniseerd kan worden, opdat werkgevers en medewerkers er meer binding mee krijgen. Onderzocht zal o.a. worden hoe meer keuzemogelijkheden voor medewerkers gecreëerd kunnen worden. Ook de mogelijkheid om een individueel scholingsbudget te vormen, zal worden onderzocht. Verder zal gedurende de looptijd van de cao door een paritaire commissie onderzoek worden gedaan naar het volledige systeem van toeslagen. Het onderzoek heeft tenminste ten doel om de regelingen rondom feestdagen, te weten de toeslagen en de feestdagenregeling zelf, te moderniseren. Hierbij worden de werkbeleving van de medewerker, de mogelijkheid van zelfroosteren en de gewijzigde winkelopenstelling meegenomen. Sociale partners selecteren een extern bureau voor de begeleiding.

- Cao-partijen zorgen ervoor dat veel voorkomende functies in e-commerce worden beschreven, zodat de veel voorkomende functies hiervan in FUWAM kunnen worden ingedeeld en de cao beter toepasbaar wordt voor werkgevers en medewerkers in e-commerce. Cao-partijen doen daarnaast onderzoek naar een passend arbeidsvoorwaardenkader voor de functies in e-commercebedrijven, rekening houdend met het specifieke werktijdenpatroon in dit soort bedrijven.
- Cao-partijen doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek naar een houdbaar en toekomstbestendig pensioensysteem, waarbij individueel pensioen nadrukkelijk meegenomen wordt. In het onderzoek worden ontwikkelingen en onderzoeken, zowel centraal als sectoraal, meegenomen.
- Cao-partijen zijn van mening dat organisaties en medewerkers samen een verantwoordelijkheid hebben voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid. In de cao die afloopt op 30 juni 2016 is afgesproken dat cao-partijen daarom tijdens de looptijd van de cao specifiek beleid dat gericht is op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit ontwikkelen. Het daarbij behorende digitale platform is inmiddels ontwikkeld en zal verder worden uitgebouwd.  
Tijdens de looptijd van de cao gaan partijen door met het ontwikkelen van instrumenten om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Scholing en de mogelijkheid om bij reorganisaties gebruik te maken van van-werk-naar-werk-trajecten maken hier onderdeel van uit. Partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao of de transitievergoeding met de dan ontwikkelde instrumenten verrekend kan worden.
- Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de kansen en bedreigingen voor en haalbaarheid van invoering van een systeem dat permanente educatie van medewerkers realiseert en deze borgt via branche-erkende certificering.
- Cao-partijen werken het idee uit om medewerkers te stimuleren training te volgen op het gebied van veiligheid in de winkel. Deze trainingen zullen onder de aandacht van werkgevers worden gebracht, met het oogmerk dat zij hun medewerkers zo'n training laten volgen. Voor managers en assistent managers zullen branche breed veiligheidstrainingen (niet digitaal) worden georganiseerd, gericht op het omgaan met fysiek en verbaal geweld. Werkgevers zullen deze trainingen betalen; medewerkers investeren in tijd, omdat de trainingen buiten werktijd gegeven zullen worden.  
Bij het opzetten van deze trainingen zullen lokale activiteiten en initiatieven van Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO) worden betrokken.
- Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao via een pilot mantelzorgscan in enkele bedrijven hoe mantelzorg en werk gecombineerd kunnen worden.
- Cao-partijen doen onderzoek naar de wenselijkheid van reparatie duur en opbouw van de WW conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.