

## VOORSTEL CAO TECHNISCHE GROOTHANDEL 2019-2022

4 december 2019

### Onderwerpen:

1. Loonparagraaf / Looptijd
2. Werktijden / Dagspiegel / Toeslagen
3. Functiegroepen en loonschalen
4. Duurzame Inzetbaarheid
5. Pensioen
6. FKB Technische Groothandel
7. Overige onderwerpen
8. Voorbehoud

\*\*\*

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

#### Looptijd van de nieuwe CAO

1 januari 2019 tot en met 31 december 2022.

#### Loonstijgingen

- 1 april 2020: 3% (\*)
- 1 oktober 2020: 1,5%
- 1 april 2021: 1,25%
- 1 oktober 2021: 1,25%
- 1 april 2022: 1%
- 1 oktober 2022: 1%.

(\*) Ondernemingen mogen deze loonstijging verrekenen met de toegepaste WTG-loonadviezen van 2019 en 2020, dan wel varianten hierop.

### 2. Werktijden / Dagspiegel / Toeslagen

WTG stelt voor om de regelingen van de artikelen 36 en 37 samen te voegen tot het hieronder vermelde artikel.

#### **Artikel 36/37 – Arbeidstijden**

1. *De normale werktijden liggen:*
  - in 2020: maandag-vrijdag van 6.00 tot 20.00 uur en zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur;
  - in 2021: maandag-vrijdag van 6.00 tot 21.00 uur en zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur;
  - in 2022: maandag-vrijdag van 6.00 tot 22.00 uur en zaterdag van 8.00 tot 17.00 uur.
2. *Bij toepassing van de in lid 1 genoemde werktijden, geldt voor alle medewerkers een structurele verhoging met 3% van de CAO-salarisschalen.*
3. *Voor ondernemingen die de A-regeling van de CAO 2016-2018 toepassen, geldt geen toeslag voor de gewerkte uren tussen 7.00 en 18.00 uur. Voor de uren daarbuiten geldt een toeslag van 50% tenzij de toeslag van artikel 40 lid 3 of artikel 41 lid 2 van toepassing is.*

4. Voor medewerkers die op 31 december 2019 in dienst zijn en waar de normale werktijden tussen 6.00 en 20.00 uur liggen, geldt - naast de verhoging van lid 2 - de volgende overgangsregeling:
- in 2020: 15% toeslag voor het werken van zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur;
  - in 2021: 15% toeslag voor het werken van 20.00 tot 21.00 uur van maandag-vrijdag en 10% voor het werken van zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur;
  - in 2022: 10% toeslag voor het werken van 21.00 tot 22.00 uur van maandag-vrijdag en 10% voor het werken van zaterdag van 8.00 tot 9.00 uur;
5. Voor de arbeid verricht buiten de onder lid 1 vermelde tijden geldt een toeslag van 50% tenzij de toeslag van artikel 40 lid 3 of artikel 41 lid 2 van toepassing is.
6. 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.
7. 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.

#### **Artikel 40 - Zondagarbeid**

1. Onder zondagarbeid wordt verstaan arbeid van zaterdag 17.00 uur tot en met zondag 23.59 uur.

### **3. Functiegroepen en loonschalen (Afdeling 3 en Bijlage 1)**

#### **Functiehuis**

- In de nieuwe CAO worden de voorbeelden van functienamen en werkzaamheden bij alle functiegroepen geschrapt.
- De in CAO geformuleerde functiegroepen zijn tekstueel verouderd en dienen gemoderniseerd te worden. Dit kan via een paritaire werkgroep gedurende de looptijd van de nieuwe CAO zodat de wijzigingen in de volgende CAO kunnen worden opgenomen.
- Er komt geen bezwaar- en beroepsregeling met betrekking tot de functiebeschrijving en -indeling. Op grond van artikel 25 lid 2 is het altijd de werkgever die de uiteindelijke indeling en functiebeschrijving van een medewerker bepaalt.
- De CAO-schalen zijn altijd een minimum geweest, dat moet zo blijven. Wel kan via de werkgroep gekeken worden naar een modernisering van de schalen mits dit geen nadelige uitwerking mag hebben bij de ondernemingen.
- Het onderwerp functiewaardering blijft buiten de CAO net als heden het geval is.

#### **Functiedagen groepen V en VI**

De huidige extra dagen voor de groepen V en VI zijn juridisch al jaren niet meer toegestaan. WTG stelt voor om artikel 46 lid 2 te schrappen en artikel 42 lid 7 als volgt te wijzigen:

*7. Aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI en werknemers die uitsluitend buiten de normale bedrijfstijd werkzaam zijn, wordt overwerk op ondernemingsniveau op één van de hiernavolgende opties gecompenseerd:*

- drie extra verlofdagen;
- de overwerkregeling van artikel 42 lid 6;
- een compensatie in het salaris.

#### 4. Duurzame Inzetbaarheid

##### Nieuw CAO-artikel Duurzame Inzetbaarheid

WTG stelt voor om in Hoofdstuk II (*Algemene bepalingen*) een nieuw artikel inzake Duurzame Inzetbaarheid op te nemen met de volgende tekst:

1. *In het kader van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de onderneming ontvangen zij in elk kalenderjaar een individuele DI-bijdrage van 1% van hun bruto loonsom, met inachtneming van de verder in dit artikel vermelde voorwaarden.*
2. *De bijdrage van lid 1 bedraagt minimaal € 350 en maximaal € 700 bij een voltijddienstverband. Bij een deeltijddienstverband worden deze bedragen naar rato aangepast.*
3. *De DI-bijdrage kan door de medewerker uitsluitend worden besteed aan concrete maatregelen in het kader van de eigen duurzame inzetbaarheid.*
4. *De bijdrage kan alleen worden gebruikt 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 volgende jaar tenzij het een opleiding betreft die over het desbetreffende kalenderjaar heen gaat.*
5. *Medewerkers geboren vóór 1 januari 1959 en op 31 december 2020 in dienst bij een technische groothandel hebben recht op de DI-bijdrage alsmede op twee extra verlofdagen. Voor het overige vervallen de in artikel 46 lid 2 sub b t/m d van de CAO 2016-2018 vermelde extra verlofdagen die verband houden met de leeftijd van de medewerker.*
6. *Ondernemingen mogen met medewerkers afspreken dat de DI-bijdrage op een andere wijze - zoals door toepassing van een generatiepactregeling of toekenning van extra vrije dagen - wordt toegepast.*
7. *Ondernemingen die zelf al een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers, mogen deze ondernemingsbijdrage verrekenen met de DI-bijdrage.*
8. *Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2021.*

##### Aanpassing artikel 46 CAO

Artikel 46 lid 2 komt te vervallen:

~~2. De hieronder vermelde categorieën werknemers hebben voorts recht op de volgende extra vakantiedagen:~~

- ~~a. Werknemers die zijn ingedeeld in de in artikel 26 genoemde functiegroepen V en VI en handelsvertegenwoordigers: 3 werkdagen.~~
- ~~b. Werknemers van 50 jaar of ouder, doch niet ouder dan 54 jaar: 1 werkdag.~~
- ~~c. Werknemers van 55 jaar of ouder, doch niet ouder dan 59 jaar: 3 werkdagen (dit is inclusief de dagen van sub b).~~
- ~~d. Werknemers van 60 jaar of ouder: 5 werkdagen (dit is inclusief de dagen van sub b en c).~~
- ~~e. De in onderdelen b, c of d genoemde werkdagen worden bij het in onderdeel a genoemde aantal opgeteld indien de in onderdeel a genoemde werknemers 50 jaar of ouder zijn.~~
- ~~f. Met ingang van 1 januari 2018 gaan de onder sub b t/m d vermelde leeftijdsdagen in respectievelijk 15, 10 en 5 jaar voordat de AOW voor deze medewerker van toepassing is waarbij de AOW-leeftijd geldt die op dat moment van overheidswege is vastgesteld. Mogelijke latere aanpassingen van de AOW-leeftijd hebben geen invloed hierop. De koppeling aan de AOW-leeftijd 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.~~

##### Aanpassing tekst van Hoofdstuk V-C

De tekst dient te worden geactualiseerd.

### *C - Duurzame Inzetbaarheid*

1. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen in overleg met de Stichting Duurzame Inzetbaarheid Technische Groothandel (SDITG) verdere uitvoering geven aan het vergroten van de bewustwording van duurzame inzetbaarheid in de Technische Groothandel. Dit zal mede worden geconcretiseerd aan de hand van het door CAO-partijen op 24 december 2012 vastgestelde beleidsplan en de uitkomsten van fase 1 uit dit beleidsplan. Fase 1 behelst de bewustwording in welke fase werkgevers en werknemers voldoende kennis en informatie tot hun beschikking moeten krijgen, waarin zij zelf het belang van DI gaan ontdekken.
2. Doel is het bevorderen van duurzaam inzetbaarheid van alle werknemers in de sector. Daarbij kan worden gekeken naar best practices in de Technische Groothandel.
3. CAO-partijen spreken af dat er via het FKB Technische Groothandel en in overleg met de SDITG gedurende de looptijd van de CAO een netwerk van DI-ambassadeurs wordt ingericht. Deze ambassadeurs krijgen als opdracht om alle bedrijven in de Technische Groothandel te bezoeken om intern te praten over duurzame inzetbaarheid, de bewustwording hiervan creëren cq. vergroten alsmede mee te denken over praktische oplossingen in de onderneming.
4. Gedurende de looptijd van de CAO zullen vertegenwoordigers van CAO-partijen en de SDITG periodiek informatie uitwisselen en zoveel mogelijk samenwerken in het kader van het project duurzame inzetbaarheid.

## **5. Pensioenregeling Technische Groothandel**

WTG is van mening dat elke onderneming haar medewerkers een pensioenregeling moet aanbieden. Een verplicht gestelde collectieve pensioenregeling is de komende jaren echter niet haalbaar. WTG stelt voor om aanbeveling B van Hoofdstuk IV (het aanbieden van een pensioenregeling aan de werknemers) actief onder de aandacht te brengen bij alle ondernemingen in de Technische Groothandel.

## **6. FKB Technische Groothandel**

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

WTG stelt voor dat voor de jaren 2019 tot en met 2022 elk jaar een subsidiebedrag van € 150.000 aan WTG enerzijds, en € 150.000 aan de werknemersorganisaties anderzijds wordt uitgekeerd.

### **FKB-Begroting**

Elk derde kwartaal van het kalenderjaar ontvangen CAO-partijen ter voorafgaande goedkeuring de in artikel 11 lid 1 van de FKB-Statuten genoemde begroting van het FKB voor het volgende jaar. Uitsluitend na het verkrijgen van deze goedkeuring kan het FKB-bestuur op grond van deze zelfde bepaling de begroting voor het komende jaar vaststellen.

### **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:

- toevoeging van de AVV als werknemersorganisatie in het FKB;
- toekenning van een deel van de FKB-werknemersbijdrage aan de AVV;
- handhaving van de huidige premie van 0,1% tenzij het eigen vermogen een andere premie of geen premie vereist cq toelaat;
- 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.

## 7. Overige onderwerpen

### **Verkorting oproepperiode oproepkrachten (artikel 19)**

Op grond van de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans stelt WTG voor om in artikel 19 op te nemen dat de oproepperiode wordt verkort van vier dagen tot één dag.

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

Aangezien de aangifte thans geheel digitaal gebeurt, stelt WTG voor om deze bepaling uit de CAO te halen.

### **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. WTG stelt voor het begrip te wijzigen in bruto-inkomen.

### **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.*

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

De contributie gaat van de vrije ruimte af hetgeen al jaren leidt tot een extra eindheffing voor de werkgever. Handhaving betekent een bevoordeling van leden van werknemersorganisaties ten opzichte van niet-leden.

WTG stelt voor deze bepaling te schrappen.

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

WTG stelt voor artikel 70 te schrappen aangezien deze projecten vanwege hun buitenlandse toepassing nimmer algemeen verbindend worden verklaard.

#### **Hoofdstuk V**

WTG stelt voor de niet meer van toepassing zijnde onderdelen D t/m H te schrappen.

### **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, 4 december 2019*