

Onderhandelaarsresultaat integratie cao SWK in cao Fashion, Sport & Lifestyle

De cao voor twee branches van de SWK en wel detailhandel in juweliersartikelen en parfumerieën zal per 1 juli 2017 worden geïntegreerd in cao Fashion, Sport & Lifestyle.

Vanaf die datum gelden voor deze branches de bepalingen in cao Fashion, Sport & Lifestyle, met uitzondering van de hierna genoemde onderwerpen.

Looptijd:

Cao Fashion, Sport & Lifestyle loopt nog tot en met 30 juni 2018. Voor de genoemde branches is de looptijd van de cao dus een jaar, omdat de cao gaat gelden per 1 juli 2017.

Loon:

Per 1 augustus 2017 worden de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt met 0,89% verhoogd. Dit is het percentage waarmee de wettelijke minimumlonen per 1 juli 2017 worden verhoogd. Collectief gegeven loonsverhogingen vanaf 1 januari 2016 kunnen in mindering worden gebracht op deze verhoging.

Per 1 januari 2018 ontvangen medewerkers een loonsverhoging ter hoogte van het percentage waarmee de wettelijke minimumlonen stijgen, met een minimum van 0,4%. Medewerkers die meer verdienen dan het maximum van hun schaal krijgen alleen een verhoging over het deel van hun salaris tot aan dit maximum.

Functiewaardering:

Vóór 1 augustus 2017 hebben werkgevers de functies van hun medewerkers ingedeeld in FUWAM, het functiewaarderingssysteem in cao Fashion, Sport & Lifestyle. Vanaf deze datum is het loongebouw Mode van cao Fashion, Sport & Lifestyle van toepassing voor nieuwe medewerkers. Huidige medewerkers worden met hun op 1 juli 2017 verhoogde loon en als de compensatie van de verlaging van de zondagstoelage in geld heeft plaatsgevonden ook het hiermee verhoogde loon, ingeschaald in het nieuwe loongebouw. Dat betekent dat het loon bijna altijd tussen twee treden in zal komen. Bij het bereiken van een ervaringsjaar wordt de stap gemaakt naar de naasthogere trede, als de medewerker recht heeft op een tredeverhoging.

Zondagstoelage:

De zondagstoelage zal per 1 juli 2017 50% bedragen.

De medewerker die in de periode 1 juli 2016 tot 1 juli 2017 op zondag werkte, bereid blijft een vergelijkbaar aantal zondagen te blijven werken en in genoemde periode een toeslag van 100% over de gewerkte uren op zondag ontving, krijgt compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage naar 50%. De compensatie wordt toegekend als loonsverhoging of in vrije tijd. De werkgever besluit na overleg met de medewerker over de wijze van compensatie.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zondag in de periode van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017 waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij.

De compensatie in een loonsverhoging per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoelage is verdiend te delen door 12.

Op verzoek van de medewerker kunnen werkgever en medewerker samen de bedrijfsbrede afspraak over de compensatieregeling individueel aanpassen (tijd in de plaats van geld; geld in de plaats van tijd). Valide argument voor aanpassing is een aantoonbare financiële achteruitgang (zoals het verlies van huur- en/ of zorgtoelage) van de positie van de medewerker op het moment van invoering van de compensatieregeling. Dergelijke aanpassing dient binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de compensatieregeling door de medewerker te zijn aangevraagd.

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 juli 2015 tot 1 juli 2017.

Toelage koopavonden:

Per 1 juli 2017 vervalt de toelage voor het werken op koopavonden.

De medewerker die op koopavonden werkt, bereid blijft dit te doen en hiervoor toelage ontvangt, krijgt compensatie voor het vervallen van de toelage op koopavonden in de vorm van een loonsverhoging ter hoogte van het percentage dat hij van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017 (dit is de referentieperiode) aan toelage op koopavonden heeft verdiend. Zie de volgende berekening:

3 uur werken op koopavond à 33,33% toelage is 1 uurloon. De cao kent een 38-urige werkweek en dus is een uurloon $1/38 = 2,63\%$.

De referentieperiode is een jaar. Dat is 52 weken. De berekening wordt dan $x/52 * 2,63\%$, waarbij x = het aantal gewerkte koopavonden in de referentieperiode.

Voorbeeld: een medewerker die 26 koopavonden heeft gewerkt, krijgt een loonsverhoging van $26/52 * 2,63\% = 1,32\%$.

Toelage plaatsvervangend:

De werknemer die in een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toelage van 15% van het bedrag bij nul functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het tijdelijk nieuwe salaris (salaris plus 15%) kan echter niet meer bedragen dan het salaris van de te vervangen functionaris. Er is geen recht op deze toelage bij vervanging ten gevolge van vakantie en wanneer de vervanging korter dan een kalendermaand duurt.

Overwerk:

De overwerkregeling uit de SWK-cao blijft van kracht.

Hierna volgen enkele belangrijke punten die in cao Fashion, Sport & Lifestyle staan.

Niet inroosterbare dagen:

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.

Loondoorbetaling bij ziekte:

1e periode van 26 weken 100%

2e periode van 26 weken 90%

3e periode van 26 weken 80%

4e periode van 26 weken 70%

Recht op aanpassing arbeidsduur:

Werkgevers passen op verzoek van werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder de arbeidsduur aan. Heeft de werknemer een fulltime dienstverband, en heeft men de wens 7,6 uur minder te gaan werken, dan compenseert de werkgever als volgt het verlies aan inkomsten:

De werknemer werkt 80% van de initiële contracturen;

De werkgever betaalt 85% van het fulltime salaris; alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato, dus voor het 80% dienstverband.

De werkgever houdt op het salaris 100% werknemerspremie in en draagt 100% werknemers- en werkgeverspremie aan het Bedrijfspensioenfonds af.

De werknemer levert de extra vakantiedagen vanwege leeftijd en lengte van het dienstverband in om voor deze regeling in aanmerking te komen.

Recht op 1 roostervrije zaterdag per maand:

Werknemers van 55 jaar en ouder komen op hun verzoek in aanmerking voor 1 roostervrije zaterdag per maand. In overleg tussen werknemer en werkgever worden de roostervrije zaterdagen, rekening houdend met de overige werknemers en de bezettingen, gepland. Het recht op 1 roostervrije zaterdag per maand geldt niet voor medewerkers werkzaam in de woondetailhandel.

Enkele protocollaire afspraken:

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.

Sociaal Fonds:

Bij aansluiting bij cao Fashion, Sport & Lifestyle hoort ook de deelname aan het Sociaal Fonds Fashion, Sport & Lifestyle. Voor dit fonds geldt voor de tweede helft van 2017 een werkgeversbijdrage van 0,3%. De premie gaat in 2018 naar verwachting naar 0,15%.