

## **Geaccepteerd eindbod Cao voor het Slagersbedrijf**

### 1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

### 2. Salarissen en beloning

#### a. Initiële loonsverhoging

Een verhoging van de feitelijke brutosalarissen met 2,5% per 1 maart 2019. Dit betekent dat ook de brutosalarissen zoals opgenomen in de cao-salarisschalen 2 t/m 11 per 1 maart 2019 met 2,5% worden verhoogd.

Op salarisschaal 1 is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing.

#### b. Aanpassing trede 0

Door de stapsgewijze daling van de vakvolwassenleeftijd van 23 jaar naar 21 jaar als gevolg van een wijziging van de Wet op het minimum(jeugd)loon worden de salarisschalen aangepast. Per 1 januari 2019 wordt trede 0 de 'instroomtrede' voor nieuwe werknemers van 22 jaar en ouder en per 1 juli 2019 voor werknemers van 21 jaar en ouder. Deze aanpassingen hebben gevolgen voor de nieuwe tredetoekenning na een jaar dienstverband waarvoor een aparte bepaling in de cao komt om te voorkomen dat werknemers qua salaris niet doorgroeien.

#### c. Zondagtoeslag

De zondagtoeslag voor de winkels wordt verlaagd naar 80% voor alle zondagen waarbij de benodigde instemming van de werknemer om op zondag te gaan werken, gehandhaafd blijft.

#### d. Toiletbezoek

In de cao wordt een bepaling opgenomen die ertoe leidt dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van het feitelijke loon inclusief eventuele van toepassing zijnde toeslagen gedurende de tijd dat hij tijdens werktijd het toilet bezoekt.

### 3. Ploegendiensten

De cao-bepaling inzake ploegdienst, waaronder de definitie van ploegdienst, wordt aangepast.

Verder is het zonder instemming van de commissie arbeidsvoorwaarden niet toegestaan een drie- of meer ploegdienst in te voeren.

In het reglement Dispensatie wordt als voorwaarde opgenomen dat voorafgaande aan het invoeren van een ploegdienst een draagvlakonderzoek onder werknemers wordt uitgevoerd.

### 4. Reiskostenregeling

De reiskostenregeling wordt vereenvoudigd door per 1 januari 2019 te gaan vergoeden per kilometer in plaats van openbaar vervoer. De belangrijkste wijzigingen zijn een kilometervergoeding van € 0,15 per km, een eigen bijdrage van de werknemer in die zin dat over een enkelvoudige reisafstand van 10 kilometer geen vergoeding wordt betaald (eigen bijdrage per werkdag is 20 km) en een maximering

van de reiskostenvergoeding per werkdag op basis van een enkelvoudige reisafstand van 55 km na aftrek van de eigen bijdrage.

Werknemers die op grond van de voor 1 januari 2019 bestaande reiskostenregeling in hun bedrijf een hogere vergoeding ontvingen dan zij gaan ontvangen op basis van de nieuwe reiskostenregeling behouden hun hogere vergoeding. Op het moment dat de reiskostenvergoeding op basis van de nieuwe reiskostenregeling hoger is dan de oude regeling ontvangen zij de nieuwe (hogere) vergoeding.

## 5. Duurzame inzetbaarheid werknemers

### a. Seniorenregeling 95-100-100 en collectieve financiering

De branche kent vanuit oogpunt van recuperatie een seniorenregeling op basis van 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Vanuit hetzelfde oogpunt wordt naast de huidige regeling een tweede seniorenregeling voor 60-jarigen en ouder op basis van 95-100-100% ingevoerd. De invoeringsdatum van deze nieuwe regeling is 1 januari 2019. De vrije dagen die voortvloeien uit het parttimepercentage werken (van 100% naar 95%) worden voor iedere deelnemer aan de seniorenregeling verplicht ingeroosterd en gelijkmatig verdeeld over het jaar. In totaal gaat het bij 95% om 13 vrije dagen voor een fulltimer. Bij gebruikmaking van de seniorenregeling komen de huidige 6 bovenwettelijke vakantiedagen voor 60-jarigen en ouder te vervallen.

De referte-eis van 10 jaar wordt niet meer in de seniorenregelingen opgenomen. De parttimefactor wordt voor beide regelingen vastgesteld op 50%.

In 2019 wordt op grond van een geheel nieuwe cao bij werkgevers een collectieve werkgeverspremie geheven voor het kunnen verstrekken van een vergoeding voor extra loonkosten aan die bedrijven die een deelnemer aan een seniorenregeling in dienst hebben. De premieheffing vindt vooralsnog per 1 juli 2019 plaats, maar niet met terugwerkende kracht. De uitvoerder van de nieuwe cao wordt de stichting SAS I.

De lopende gevallen onder de huidige 80-90-100% regeling worden in de collectieve financiering meegenomen.

### b. Seniorendagen

De cao-bepaling over de seniorendagen voor 50-plussers wordt aangepast. De seniorendagen worden voortaan toegekend vanaf de eerste dag van de maand waarin de betreffende seniorenleeftijd wordt bereikt, waarbij op dat moment rekening wordt gehouden met het aantal maanden dat nog in het resterende deel van het betreffende vakantiejaar is te gaan (= opbouw naar rato).

### c. Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Cao-partijen hebben besloten om onderzoek te doen naar de haalbaarheid van een persoonlijk duurzaam inzetbaarheidsbudget voor alle werknemers in de branche.

## 6. Vakbondscontributie

Besloten is de bestaande cao-bepaling rond vakbondscontributie aan te passen. De werknemer heeft op grond van de nieuwe cao recht op een netto vergoeding van 100% van de door hem betaalde vakbondscontributie.