

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO TEXTIELVERZORGING BEREIKT OP 27 JUNI 2011 TE HEELSUM

1 LOOPTIJD

De looptijd van de CAO is 2 jaar, van 1 juli 2011 t/m 30 juni 2013 (artikel 59 CAO).

2 LOONPARAGRAAF

De salarissen en salarisschalen voor de werknemers in de branche, met uitzondering van loongroep 1, worden verhoogd met (artikel 24 CAO):

- 1,0% per 1 juli 2011;
- 0,8% per 1 januari 2012;
- 1,0% per 1 juli 2012;
- 0,8% per 1 januari 2013.

3 REISKOSTEN

De reiskostenvergoeding (artikel 46 CAO) wordt verhoogd:

- per 1 januari 2012 met € 0,02 naar € 0,07;
- per 1 januari 2013 met € 0,01 naar € 0,08.

4 CHAUFFEURSTOESLAG

De chauffeurstoeslag (artikel 31 CAO) wordt verhoogd:

- per 1 juli 2012 met € 1,- naar € 36,-.

5 JUBILEUMTOESLAG

CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over de invoering met ingang van 1 januari 2013 van een jubileumtoeslag voor de werknemer die 25 jaar bij een werkgever werkt. Deze werknemer ontvangt daarbij op grond van de vigerende fiscale regels een half maandsalaris.

6 PAYROLLING

Artikel 7 lid 1 CAO, eerste volzin, wordt als volgt gewijzigd opdat op personeel dat via een payrollbedrijf wordt ingezet de in de CAO opgenomen bepalingen van toepassing zijn:

“Op door de werkgever ingeleend personeel, hetzij via een uitzendbureau als bedoeld in artikel 7:690 BW of via een payrollbedrijf, zijn de in deze CAO opgenomen bepalingen met betrekking tot functie-indeling, lonen, arbeidstijden, toeslagen en suppleties van overeenkomstige toepassing.”

7 WERKZEKERHEID (FUSIE, REORGANISATIE EN SLUITING)

Artikel 47 lid 3 CAO, eerste volzin, wordt als volgt gewijzigd opdat de werkgever ook bij bedrijfsverhuizingen die een belangrijke negatieve invloed op de financiële positie van werknemers zullen hebben, de werkgeversverenigingen en vakbonden daarvan in kennis stelt.

“De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid en/of op de financiële positie van de in de onderneming werkzame personen zullen hebben, stelt de werkgeversverenigingen en vakbonden daarvan in kennis.”

8 ARBEIDSTIJDEN

Artikel 16 CAO wordt als volgt gewijzigd:

1. In overleg met de OR of PVT zal een rooster worden vastgesteld voor het werken op zaterdagen tussen 06.00 uur en 14.00 uur voor of na feestdagen als bedoeld in artikel 1 lid 10 van de CAO.
2. Dit rooster dient minimaal twee maanden voor de betreffende feestdag bekend te zijn gemaakt.
3. Als de werkgever de werknemer verplicht zich aan het rooster als bedoeld in lid 1 te houden, ontvangt de werknemer voor de uren tussen 06.00 en 14.00 uur een toeslag van 45% op het uurloon.

9 BIJZONDERE UREN

In verband met de wijziging van de toeslagentabel voor bijzondere uren wordt er in CAO een bepaling opgenomen die bevestigt dat werken op zaterdag een vrijwillig karakter heeft en de instemming van de werknemer behoeft.

De toeslagentabel van artikel 28 (Werken op bijzondere uren Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven) wordt als volgt gewijzigd:

Maandag – vrijdag	18.00-18.30 (0%) wordt gewijzigd in 18.00-19.00 (0%)
Maandag – vrijdag	18.30-20.00 (22,5%) wordt gewijzigd in 19.00-20.00 (22,5%)

Zaterdag	06.00-18.00 (45%) wordt gewijzigd in 06.00-14.00 (0%)
----------	---

Categorie toevoegen:

Zaterdag	14.00-18.00 (45%)
----------	-------------------

De wijziging van de toeslagentabel gaat in op 1 januari 2012.

10 UITVOERING 2 FUNCTIES

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht die behoren bij een functie die in een hogere loongroep van het loongebouw vallen dan die waarin de werknemer is ingedeeld, wordt de werknemer in de hoogste loongroep ingedeeld als:

1. De betreffende werkzaamheden structureel verricht moeten worden, waarvan in elk geval sprake is na 3 maanden, en
2. De betreffende werkzaamheden tenminste 50% van de overeengekomen arbeidstijd worden verricht.

11 CONSIGNATIE

In de CAO wordt onder hoofdstuk 6 een nieuw artikel opgenomen over consignatie.

Voor een werknemer geldt alleen een verplichte bereikbaarheid buiten werktijd als in overleg met de werknemer afspraken zijn gemaakt over een bereikbaarheidsvergoeding en met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.

12 PARTTIME WERKEN

Artikel 11 CAO komt te vervallen.

13 REÏNTEGRATIE BIJ ANDERE WERKGEVER

Artikel 37A CAO komt te vervallen.

14 FISCALE VERREKENING VAN NIET ONTVANGEN REISKOSTEN

Het fiscaal verrekenen van niet ontvangen reiskosten wordt op vrijwillige basis mogelijk gemaakt, met inachtneming van het gebruik van een door RALTEX goedgekeurde modelovereenkomst en uitvoeringsreglement.

Partijen spreken verder af voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen, waarbij de consequenties nader worden toegelicht.

15 VERGOEDING RALTEX

De werkgevers- en de werknemersbijdrage wordt vastgesteld op € 70.000,-.

16 PROTOCOLLEN

Bij de CAO worden de volgende protocollen opgenomen:

Nadere uitwerking van de protocollen (onder andere vaststellen tijdpad en benoemen werkgroepen) zal plaatsvinden via Raltex.

Arbo

CAO-partijen maken een protocolafpraak inzake Arbo. Daarbij worden de volgende elementen betrokken:

- Actieve voorlichtingscampagne waarbij niet alleen het bezit van het materiaal wordt gepromoot maar ook het gebruik ervan
- Actualisering RI&E
- Verspreiding gedrukte versie arbocatalogi
- Gebruik website om materiaal te verspreiden en RI&E zo eenvoudig mogelijk te kunnen invullen

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en Wajongers

Partijen stellen een paritaire werkgroep in, die:

- Zorgt voor voorlichting aan werkgevers over de tewerkstelling van arbeidsgeïndiceerden, in het bijzonder voor wajongers;
- De samenwerking op regionaal niveau zal bevorderen, nodig om arbeidsgeïndiceerden, waaronder wajongers, succesvol te laten werken in de branche.

Levensfasebewust personeelsbeleid (incl. jeugdlonen, BOL-jongeren, duurzaamheid en flexibiliteit)

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Voor het invullen van deze verantwoordelijkheid, door middel van levensfasebewust personeelsbeleid, zullen partijen zorgen voor inzicht in:

- De personele samenstelling van de branche;
- De voorkomende arbeidsrelaties;
- De voorkomende en gewenste arbeidspatronen;
- De mogelijkheden van inzet van een duurzaam inzetbaarheidsonderzoek; deelname is voor de werknemer vrijwillig.

In dit kader zullen de ontziesbepalingen en het binnen RALTEX geormerkte budget voor reïntegratie-inspanningen en eventuele wettelijke regelingen worden meegenomen.

Opleiding en ontwikkeling

Het op brancheniveau stimuleren van opleidingen en het faciliteren van bedrijven om door O&O goedgekeurde vakcursussen, onder andere e-learning, alsmede de cursus "Nederlands op de werkvloer" ook daadwerkelijk te gebruiken. Hiervoor wordt voor 1 januari 2012 een plan van aanpak gemaakt.

Daarnaast wordt de cursus "Pensioen in zicht" gefaciliteerd die buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidstijd kan worden gevolgd in het jaar voorafgaande aan de pensionering van de werknemer.

Pensioen

Zodra er meer duidelijkheid is over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel, zal het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds worden uitgenodigd het initiatief nemen met alle stakeholders een discussie te organiseren over de consequenties voor pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds.

Verlof

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen overleg hebben over artikel 39 lid 5 sub 7 en lid 8 van de CAO, in geval de wettelijke regels rondom verjaring van verlof wijzigen.

17 TEKSTUELE WIJZIGINGEN

CAO-partijen zullen de CAO tekstueel doornemen om eventuele onduidelijkheden weg te nemen, zonder dat dit leidt tot inhoudelijke wijziging van de CAO.

Heelsum, 27 juni 2011