

## Eindbod

De onderhandelende partijen over de cao Retail Non-Food zijn er niet in geslaagd om een onderhandelaarsresultaat te bereiken. Werkgevers brengen daarom een eindbod uit in een ultieme poging om tot een cao te komen. Werkgevers doen het volgende pakket aan voorstellen, dat in zijn totaliteit geaccepteerd of afgewezen dient te worden:

### Looptijd:

1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

### Loonaanpassing:

Op 1 januari 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met 7,46%.

Op 1 januari 2023 worden de lonen van de medewerkers die meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd tot het nieuwe maximum van hun schaal.

Na 1 juli 2022 vooruitlopend op een cao-verhoging gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen met de loonsverhoging van 1 januari 2023 verrekend worden.

Medewerkers die per 1 januari 2023 geen cao-loonsverhoging ontvangen, meer verdienen dan het nieuwe maximum van hun schaal, maar niet meer dan € 4400, ontvangen per 1 juni 2023 een eenmalige uitkering van 2,5% over het loon van juni 2022 t/m mei 2023. Het totale loon is het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend. Voor degenen die geen vast aantal uren werken en die na 1 juli 2022 in dienst kwamen, is het gemiddelde loon over de maanden waarin ze in dienst waren t/m december 2022 de basis voor de berekening. Van 1 juli 2022 t/m 30 juni 2023<sup>1</sup> gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen met de eenmalige uitkering worden verrekend.

Op 1 juli 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die datum wordt verhoogd.

Op 1 juli 2023 worden de lonen van de medewerkers die meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd tot het nieuwe maximum van hun schaal.

Na 1 januari 2023 vooruitlopend op een cao-verhoging gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen hiermee verrekend worden.

### Crisisclausule:

Werkgevers die het financieel lastig hebben mogen in overleg met de bonden betrokken bij deze cao de loonsverhogingen in 2023 tijdelijk omzetten in vrije tijd dan wel extra verlofdagen. Indien deze vrije tijd/extra verlofdagen niet kunnen worden opgenomen vóór 1 januari 2024, moet in december 2023 de waarde van de uitgestelde loonsverhoging, verminderd met de reeds opgenomen vrije tijd, alsnog worden uitbetaald. Werkgever en medewerker kunnen ook samen overeenkomen dat nog niet opgenomen verlof als verlof behouden wordt.

### Onbereikbaarheid:

Cao-partijen hechten aan een gezonde werk-privébalans.

Uitgangspunt is dat de medewerker onbereikbaar is buiten de individueel overeengekomen werktijden (rooster). Als sprake is van bijzondere, urgente omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is, maken medewerker en leidinggevende vooraf afspraken hierover.

Medewerkers zijn niet verplicht in hun vrije tijd de communicatie van hun werkgever te volgen.

### Recht op vrij weekend:

Het verzoek van een medewerker aan de werkgever om één keer in de drie maanden een weekend vrij te krijgen wordt ingewilligd, mits hij ertoe bereid is om in die periode een keer een heel weekend te werken.

---

<sup>1</sup> Hier staat 30 juni, omdat werkgevers per 1 juni ook 2,5% structurele loonsverhoging mogen geven i.p.v. een eenmalige uitkering.

**Bandbreedte:**

Indien flexibel werken is overeengekomen, kan de werkgever binnen een bandbreedte van + en - 30 procent ten opzichte van het aantal basisuren de medewerker verplichten wekelijks meer of minder arbeidsuren te werken. Daarbij geldt dat in ieder geval een minimale bandbreedte van + en - 6 uur ten opzichte van het aantal basisuren mogelijk is en een maximum aantal in te roosteren uren van 45 uur per week.

**Stagevergoeding:**

Stagiaires op MBO- en HBO-niveau ontvangen een stagevergoeding van € 250 bruto per maand. Stagiaires die in deeltijd stagelopen ontvangen de stagevergoeding naar rato van de omvang van de stage. Stagiaires die een snuffelstage doen, ontvangen geen stagevergoeding.

**Avondmaaltijden:**

Indien de werkgever geen maaltijd verstrekt, heeft de medewerker recht op een vergoeding. Deze vergoeding is per 1 januari 2023 ten minste € 4,50 (was € 4,30). Overlegt de medewerker een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvangt hij het bonbedrag tot een maximum van € 9,20 (was € 8,80).

**Aanvulling op het artikel over vakantietoeslag:**

(huidige tekst) 8.3 Vakantietoeslag:

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een ander vakantietoeslagjaar overeenkomen.

De medewerker die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar feitelijk genoten loon.

(Aanvulling): Bij oproepcontracten wordt op verzoek van de medewerker de vakantietoeslag in het loon verwerkt en aan het eind van de betalingsperiode uitbetaald.

**Protocollaire afspraken:**

Cao-partijen hebben de behoefte om arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken voor e-commerce bedrijven in de Retail Non-Food waar deze bedrijven zich comfortabel bij voelen. Tijdens de looptijd van de cao zal daarom onderzocht worden of in cao Retail Non-Food afspraken specifiek voor deze bedrijven gemaakt kunnen worden. In dit onderzoek zal worden meegenomen hoe wordt gewerkt in e-commerce afdelingen, met name e-fulfilment centers, en naar werktijden en beloning (inclusief toeslagen).

Cao-partijen bespreken tijdens de looptijd of, en zo ja hoe, de afspraak over het IOB wordt voortgezet.

FUWAM is niet goed toepasbaar voor Wonenbedrijven en deze bedrijven kunnen ook geen gebruik maken van Functiewijzer.nl. Cao-partijen werken er tijdens de looptijd van de cao aan om dit op te lossen.

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de mogelijkheid om feestdagen uit andere culturen uit te ruilen tegen nu in de cao genoemde feestdagen.

Tijdens de looptijd van de cao zal een salarisonderzoek worden verricht, met name gericht op in hoeverre de knip – het niet gelden van cao-loonsverhogingen voor bovenschalligen - wordt toegepast en of de beloning in de branche de knip noodzakelijk maakt.

Bovenstaande onderzoeken worden voldoende tijdig verricht, zodat de uitkomsten meegenomen kunnen worden bij de gesprekken over de cao per 1 januari 2024.

**Opzegging of voortzetting cao:**

Deze cao kan tegen de einddatum door één (of meer) cao-partijen per aangetekend schrijven worden beëindigd. De opzegging daartoe moet in ieder geval drie maanden voor de afloop van deze cao worden gedaan. Is de opzegging niet schriftelijk/per e-mail of niet tijdig gedaan, dan loopt de cao steeds voor één jaar door.

**Lampenzaken worden opgenomen in de werkingssfeer:**

(Sub g) voor woninginrichting bestemde (textiel- en niet-textiel) goederen, waaronder vloerbedekking, vaste tapijten, lopers, raambekleding, verlichting, bespanningsstoffen, behang of andere wandbekleding.

(lid 2) De verkoop van meubelen, verlichting en voor woninginrichting bestemde textielgoederen etc.