

VOORSTEL

CAO TECHNISCHE GROOTHANDEL 2022-2023

20 januari 2023

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

Looptijd van de nieuwe CAO

1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023.

Loonparagraaf

- Per 1 april 2023: 4% structurele loonstijging voor alle salarissen (CAO-schalen en de daadwerkelijke betaalde salarissen).
- Per 1 september 2023: 2% structurele loonstijging voor alle salarissen (CAO-schalen en de daadwerkelijke betaalde salarissen).
- Een eenmalige uitkering van € 1.000, met inachtneming van het volgende:
 - De eenmalige uitkering wordt uiterlijk in de maand na de algemeenverbindendverklaring van de CAO uitbetaald.
 - De eenmalige uitkering mag in één of meerdere termijnen worden uitbetaald.
 - Ondernemingen kunnen de eenmalige uitkering op de meest fiscaal vriendelijke wijze uitbetalen (bruto, netto, via wkr, enz). Dit is naar eigen inzicht en de wijze van uitbetalen dient aan de medewerkers te worden toegelicht.
 - De eenmalige uitkering geldt 100% (€ 1.000) voor de werknemers in voltijddienst en voor deeltijders naar rato van hun deeltijddienstverband.
 - Als referteperiode voor de eenmalige uitkering geldt de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de onderneming de eenmalige uitkering uitkeert; bij een korter dienstverband dan 12 maanden wordt de uitkering naar rato uitgekeerd.

Verrekening

- Ondernemingen die tijdens de looptijd van de CAO als voorschot op deze CAO een of meer structurele verhogingen en/of een of meer eenmalige uitkeringen aan hun personeel hebben uitgekeerd, mogen deze verrekenen met de in de vorige alinea vermelde uitkering en/of verhogingen.
- De verrekening kan uitsluitend tijdens de looptijd van de CAO plaatsvinden.
- De verrekening moet tevoren schriftelijk zijn afgestemd met alle medewerkers.
- De eigen structurele verhoging mag alleen met een structurele verhoging van de CAO worden verrekend. Hetzelfde geldt voor een eigen eenmalige uitkering die alleen met de eenmalige uitkering van de CAO mag worden verrekend.

2. Reiskostenregeling

Er komt een verplichte reiskostenregeling in de CAO. Ondernemingen die al een reiskostenregeling hebben hoeven niets te doen. Als een onderneming nog geen reiskostenregeling heeft, is zij vrij hoe zij deze wenst op te stellen.

3. Te bespreken thema's

WTG stelt voor dat CAO-partijen de belangrijkste thema's uit onder meer de DigiC-raadplegingen in 2023 nader uitwerken. Dit geldt in ieder geval voor de thema's Pensioen, Functiegebouw en Loonschalen, Verlofregelingen en Vitaliteitsregeling / Generatiepactregeling.

4. FKB Technische Groothandel

De FKB-CAO is opgezegd en zal de komende jaren worden afgebouwd. WTG stelt voor in de komende periode een nieuw sociaal fonds op te richten waarvan de randvoorwaarden te zijner tijd worden vastgesteld door de CAO-partijen die de Arbeidsvoorwaarden-CAO hebben afgesproken.

5. Redactionele wijzigingen

- Leesbaarheid:
Uit de DigiC-raadplegingen is vanuit werkgevers en werknemers de wens geuit om de tekst van de CAO te verbeteren en leesbaarder te maken. WTG stelt voor om deze 'redactieslag' in de loop van 2023 te doen teneinde het afsluiten van de nieuwe CAO niet te belemmeren en de nieuwe teksten in de volgende CAO op te nemen.
- Seniorenindagen (artikel 46). De tekst inzake de referentieleeftijd van lid 2 sub c leidt tot onduidelijkheid en moet worden aangepast.
WTG stelt de volgende tekst voor:
 - Voor de in sub b genoemde dagen geldt 1 januari 2020 als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd van de werknemers die in het jaar 2020 in dienst waren.
 - Voor werknemers die vanaf 2021 in dienst komen of zijn gekomen, geldt de AOW-leeftijd van hun jaar van indiensttreding als referentieleeftijd.
 - Zodra de AOW-leeftijd in verband met het bepalen van het aantal seniorenindagen voor elke medewerker door de onderneming is vastgesteld, hebben mogelijke latere overheidsaanpassingen van de AOW-leeftijd hier geen invloed meer op.
- Wijziging begrip 'netto-inkomen' in 'bruto-inkomen' (artikel 49):
In artikel 49 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. Tevens is er verwarring doordat er in dit artikel zowel over netto-inkomen als nettoloon wordt gesproken.
WTG stelt voor beide begrippen in deze bepaling te wijzigen in de term 'bruto-inkomen'.
- Regresrecht (artikel 50):
WTG stelt vast dat de huidige tekst van artikel 50 aangepast moet worden zodat de bepaling in lijn is met de wet. WTG stelt voor de tekst gedurende de looptijd te wijzigen.
- Hoofdstuk V:
WTG stelt voor de niet meer van toepassing zijnde onderdelen D t/m H te schrappen.

6. Aanpassingen in verband met de algemeenverbindendverklaring

SZW heeft ten aanzien van de huidige CAO-tekst opgemerkt dat een aantal van de voor avv voorgelegde bepalingen strijdig is met het Toetsingskader AVV en aangegeven dat indien deze niet aangepast worden, de nieuwe CAO mogelijk niet algemeen verbindend wordt verklaard.

- *Grensoverschrijdende detachering:*
Wanneer werkgevers uit de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland tijdelijk werknemers naar Nederland detacheren is van rechtswege de 'harde kern' van algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen op die gedetacheerde werknemers van toepassing (zie art 2a, Wet AVV).
- *Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden:*
Per 1 augustus 2022 is het arbeidsrecht veranderd als gevolg van de implementatie van de richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (91/533/EEG). Mogelijk zijn sommige artikelen uit de CAO per 1 augustus 2022 niet meer in overeenstemming met wetgeving, die als gevolg van de implementatie van de richtlijn wijzigt. In verband daarmee geeft SZW in overweging om de CAO hierop te beoordelen en eventueel per laatstgenoemde datum te herzien.

Het bovenstaande vereist derhalve aanpassingen op zo kort mogelijke termijn zodat deze kunnen worden meegenomen in de nieuwe CAO en deze algemeen verbindend kan worden verklaard.

7. Voorbehoud

Dit voorstel is gedaan door het bestuur van WTG. Uiteindelijk dient een CAO-akkoord of onderhandelingsresultaat ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering van WTG. 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
20 januari 2023