

Principeakkoord cao Doe-het-zelf-branche (DHZ)

Partijen betrokken bij de cao Doe-het-zelf-branche – de Vereniging Winkelketens Doe-het-zelf-branche (VWDHZ), FNV en CNV Vakmensen – hebben op 31 oktober 2018 een principeakkoord gesloten voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao

Looptijd cao

- De cao DHZ heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot en met 30 april 2020.

Werkingsfeer

- Partijen wensen de onduidelijkheid over webshops met doe-het-zelf-assortiment weg te nemen. Voordat het werkgeversbegrip als bedoeld in artikel 2.1 van de cao wordt aangepast, zullen eerst de effecten in kaart worden gebracht.

Duurzame Inzetbaarheid

- Budget: Om projecten ten aanzien van werkdruk en arbeidsomstandigheden en het actueel houden van de vakopleiding te kunnen financieren, wordt de bijdrage aan het Sociaal Fonds van 0,1% verhoogd naar 0,2% per 1 januari 2019.
- Experimenten: Werknemers moeten gezond kunnen blijven doorwerken. Belangrijke thema's zijn beheersing van (ziekte-)verzuim, werkdruk en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met het oog hierop zal een aantal experimenten worden gestart:
 - Gesprek op het werk: Werkgevers en werknemers worden gestimuleerd om constructief in gesprek te gaan over het functioneren, de ontwikkeling, de behoefte aan scholing en de gezondheid van de werknemer. De focus is dat de werknemer zich verder in het vak bekwaamt en gezond inzetbaar blijft voor de arbeidsmarkt. Werknemers die zich teveel belast voelen door werk en mogelijk privétaken moeten gehoor kunnen vinden.
 - Youfit: Van het programma van Youfit dat speciaal voor de retail is opgezet, kunnen werknemers vrijblijvend gebruik maken. Hierdoor kunnen werknemers zich op hun arbeidsmarktpositie oriënteren. Werkgevers zullen dit initiatief voor zolang als het programma wordt aangeboden en gesubsidieerd, actief ondersteunen.
 - Preventiemedewerker: De preventiemedewerker is de spil in het actief bevorderen van de veiligheid en gezondheid binnen de onderneming. Werkgevers waar nog geen preventiemedewerker is en wel een personeelsvertegenwoordiging/OR aanwezig is, zullen in overleg alsnog een preventiewerknemer aanwijzen.
- Studie: Partijen zullen in een paritair samengestelde commissie gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar middelen die concreet ingezet kunnen worden om een goede bijdrage te leveren aan het gezond doorwerken. Eén van de middelen kan het ontwikkelen van een toolbox zijn ter bevordering van het constructief voeren van het gesprek tussen werkgever en werknemer.
- Branche RI&E: Partijen willen in het kader van preventie en veilig en gezond werken gezamenlijk een model branche-RI&E tot stand brengen. Bestaande RI&E's bij bouwmarkten zullen hiervoor als uitgangspunt dienen.

Contracten

- Roosters: Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging van het rooster wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is. Dit conform Wet flexibel werken. Met gewetensbezwaren wordt bij de inroostering rekening gehouden. De vrijwilligheid voor het werken op zondag geldt ook ten aanzien van de Christelijke feestdagen als Kerst, Pasen en Pinksteren.
- Beloning in tijd of geld: Alle werkelijke in opdracht van de werkgever gewerkte tijd moet worden beloond in geld of in tijd. Hierbij gelden de wettelijke minimumnormen waarbij wel rekening gehouden wordt met het afhelpkwartiertje als bedoeld in artikel 5.2.1 van de cao.
- Structureel meer uren: Een werknemer die structureel meer uren werkt dan zijn contracturen, kan de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst aan de feitelijke situatie tot maximaal de voltijdse arbeidsduur. Werkgevers zullen een dergelijk verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst na 3 maanden structureel meer gewerkte uren dan in de arbeidsovereenkomst is opgenomen blijft overeind.
Dit geldt niet voor afspraken die in het kader van een jaarurenmodel zijn gemaakt om gedurende het kalenderjaar op bepaalde tijden meer en op bepaalde tijden minder te werken.

Inkomensverbetering en looptijd

- Loon: Partijen hebben gemeend het loongebouw te moeten herzien. Het loongebouw wordt eenmalig aangepast zoals opgenomen in bijlage 1. Deze aanpassing heeft een structureel effect op zowel de lonen als de loonkosten.
 - Per 5 november 2018 (periode 11) worden de feitelijke en de schaallonen van de werknemers, ingedeeld in groep 2 en hoger verhoogd met 2,5%. Voor maandverloning geldt een ingangsdatum van 1 november 2018.
 - Wanneer het cao-akkoord nog niet door de achterban is geaccordeerd, kunnen werkgevers de voorgestelde loontabel per 5 november 2018 (periode 12) doorvoeren. Daarmee wordt rekening gehouden bij de afronding van het cao-proces (analoog aan bepaling 7.2.5 van de cao).
 - Per 1 juli 2019 worden de feitelijke en schaallonen van de werknemers, ingedeeld in groep 2 en hoger verhoogd met 2,5%. Tevens zal dan gekeken worden naar de effecten van de aanpassing van de jeugdschalen op dat moment. Deze aanpassingen zullen geen invloed hebben op de loonsverhoging van 2,5%.
 - Per 1 februari 2020 worden de feitelijke en schaallonen van de werknemers, ingedeeld in groep 2 en hoger verhoogd met 0,5%.
 - Partijen zullen zich beraden over spelregels voor aanpassing van het loon bij wijziging van functie. Dit met het doel niet structureel bovenschalligheid te creëren. Hierin kan meegenomen worden hoe om te gaan met huidige bovenschalligheid.
- All-in-uurloon: Met werknemers met een arbeidscontract van 12 uur of minder, kan een "all-in uurloon" worden overeengekomen. Onder "all-in uurloon" wordt verstaan het loon verhoogd met vakantie-uren en vakantietoeslag. Het all-in-uurloon kan alleen afgesproken worden met instemming van de werknemer.
- Toeslagen werken bijzondere uren:
 - Vanuit werkgevers is vanwege de maatschappelijke ontwikkelingen en verruiming van de openingstijden een nadrukkelijke wens om de toeslagen op zon- en feestdagen te verlagen in twee stappen (75% en 50%). Werkgevers zijn bereid de werknemers, die in het verleden met een toeslag op zondagen hebben gewerkt en bereid zijn dat te blijven doen, te compenseren voor mogelijk inkomensverlies. Vanuit werknemersoogpunt is de wens niet aanwezig om de zon- en feestdagtoeslag te verminderen. De zon- en feestdagen zijn nog steeds dagen

waarop veel gezins- en andere persoonlijke activiteiten plaatsvinden. Vakbonden zijn wel bereid om mee te denken met werkgevers om tot een wenselijke oplossing te komen. Onderdeel van het onderzoek is de mogelijkheid voor compensatie van inkomensverlies in het bruto-uurloon.”

- Partijen zullen met ondersteuning van een specialist of onafhankelijke derde onderzoek doen, in opdracht van een paritaire werkgroep, samengesteld vanuit de werkgevers en bonden die de feitelijke opdracht aan de onderzoeker formuleren. De onderzoeker zal onderzoek doen naar de mogelijkheden en advies uitbrengen aan de paritaire werkgroep. Dit advies zal voor 1 juli 2019 worden afgerond waarna partijen over de uitkomsten nadere afspraken maken. Partijen kunnen besluiten de uitkomsten van het onderzoek gedurende de looptijd van de cao te implementeren.
- Eventuele afspraken over compensatie bij het verlagen van de zondagstoeslag gelden niet voor werknemers met arbeidscontracten van 12 uur of minder per week.

Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders/consulenten van de vakbonden hebben - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten - toegang tot de onderneming (winkels) voor overleg met de leiding van de onderneming, leden en niet-leden, dan wel contactpersonen en overige kaderleden van de vakbonden. Een verzoek hiertoe zal tijdig, maar minimaal twee weken voor het overleg, schriftelijk worden ingediend bij het hoofdkantoor van de werkgever.
2. Het overleg zal zoveel mogelijk buiten de normale werktijd of gedurende de pauzes worden ingepland.
3. Een gepland overleg kan worden geannuleerd indien de bezetting ontoereikend is voor een normale bedrijfsvoering.
4. Voor zover aanwezig zal in overleg met de werkgever vergaderruimte binnen de onderneming ter beschikking worden gesteld.
5. Voor het ophangen van nieuwsbrieven van de vakbonden of kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad kan in overleg met de werkgever gebruik gemaakt worden van aanwezige interne publicatieborden.
6. Kaderleden zullen in hun positie als werknemer niet benadeeld worden in verband met het feit dat zij de functie van kaderlid vervullen.

Overige afspraken

- Partijen zullen gezamenlijk de redactie van de cao-tekst bezien op juistheid, actualiteit, duidelijkheid en leesbaarheid en waar nodig redactionele wijzigingen aanbrengen.

Bijlage 1 Nieuw te hanteren loontabel per 1 november (maandloners) of periode 12 (5 november 2018, weekloners)

Nieuwe Loontabel per november 2018 inclusief 2,5% loonsverhoging						
leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	€ 629,70	€ 651,91	-	-	-	-
18	€ 757,25	€ 783,94	€ 791,70	-	-	-
19	€ 876,80	€ 907,72	€ 916,70	-	-	-
20	€ 1.115,95	€ 1.155,28	€ 1.166,72	€ 1.178,15	-	-
21	€ 1.355,05	€ 1.402,84	€ 1.416,73	€ 1.430,62	€ 1.472,28	€ 1.597,29
22	€ 1.594,20	€ 1.650,40	€ 1.666,74	€ 1.683,08	€ 1.732,10	€ 1.879,16
22/1	€ 1.594,20	€ 1.666,74	€ 1.683,08	€ 1.715,76	€ 1.789,29	€ 2.009,89
22/2	-	€ 1.683,08	€ 1.699,42	€ 1.756,61	€ 1.846,48	€ 2.058,91
22/3	-	€ 1.699,42	€ 1.732,10	€ 1.797,46	€ 1.903,67	€ 2.107,93
22/4	-	-	€ 1.764,78	€ 1.838,31	€ 1.960,87	€ 2.156,95
22/5	-	-	€ 1.797,46	€ 1.879,16	€ 2.018,06	€ 2.205,97
22/6	-	-	-	€ 1.928,18	€ 2.075,25	€ 2.255,00
22/7	-	-	-	€ 1.977,21	€ 2.132,44	€ 2.304,02

Tabel 1: Loontabel.