



## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken**

Op 13 november 2019 hebben de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversverenigingen GDH, FWS, KVNW en SpiritsNL en de bestuurders van de vakorganisaties CNV Vakmensen.nl en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

Op korte termijn wordt het onderhandelingsresultaat positief door de werknemersorganisaties ter goedkeuring aan de leden voorgelegd. Uiterlijk 2 december is de uitkomst van de stemming bekend.

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende afspraken:

### **1. Looptijd**

De cao 2016-2017 is in 2018 stilzwijgend en ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2018. De nieuwe cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

### **2. Loonontwikkeling**

De feitelijke lonen, de cao-salarisschalen en de eventueel door werkgever gebruikte (hogere) salarisschalen, worden in totaal met 6,5% structureel verhoogd:

- 4,0% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 en vervolgens
- 2,5% per 1 januari 2020.

Deze verhoging is ook van toepassing op het minimum van de vakantietoelage.

Bedrijven die, bij het uitblijven van cao-afspraken over een loonsverhoging, in 2018 en/of in 2019 al een loonvoorschot aan de werknemers hebben gegeven, kunnen het/de voorschot(ten) verrekenen met de nieuwe cao-verhogingen.

Werkgevers spreken de intentie uit dat zij in de toekomst geen loonvoorschotten in bovengenoemde zin meer zullen verstrekken. Mocht in een uitzonderlijk geval een werkgever dit toch overwegen, dan zal deze werkgever dat eerst met de vakorganisaties bespreken.

### 3. Werkingsfeer cao

In artikel 1 cao wordt de definitie van werknemer in de zin van de cao aangepast. Werknemer is degene die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever van wie de functie bij toepassing van het ORBA functiewaarderingssysteem maximaal 170 punten zou krijgen. De cao is niet van toepassing op de stagiaire en op degene die als vakantiewerker alleen gedurende de schoolvakanties bij werkgever werkt.

### 4. Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame Inzetbaarheid omvat een veelheid van afspraken en maatregelen die tot doel hebben om werknemers in alle fasen van hun loopbaan en in het bijzonder tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden.

Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Cao-partijen hebben over versterking van de duurzame inzetbaarheid de volgende afspraken gemaakt. Uitgangspunt is dat elke medewerker minimaal één maal per jaar een 'goed gesprek' heeft met zijn leidinggevende betreffende zijn duurzame inzetbaarheid. Hierbij zijn de hieronder benoemde elementen, indien van toepassing in de individuele levensfase, onderwerp van gesprek. Uiteraard kan dit waar mogelijk gecombineerd worden met reeds bij bedrijven bestaande HR-cyclus.

#### - *Jaarlijks DI-gesprek*

Iedere werknemer heeft ten minste jaarlijks een gesprek met zijn leidinggevende over opleiding en ontwikkeling en over versterking van zijn duurzame inzetbaarheid (onder andere ouderschapsverlof, werk-privé balans en fysieke en mentale weerbaarheid). Als werkgever voor zijn rekening programma's voor duurzame inzetbaarheid initieert waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen, maken werkgever en werknemer afspraken over een eventuele investering van de werknemer in eigen tijd.

Onderdeel van het DI-gesprek met werknemers van 60 jaar en ouder is het kruispuntgesprek over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen (zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen, deeltijdmogelijkheden en deeltijdpensioen). Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.

Op brancheniveau wordt onderzocht of in de cao vanaf 2021 werknemers voor rekening van werkgever hiervoor eenmalig individueel financieel advies kunnen inwinnen bij één van de door de branche aanbevolen externe bureaus. Een dergelijk individueel advies is privé. Het idee is dat de werkgever het advies betaalt en dat het adviesgesprek in de tijd van werknemer gebeurt.

#### - *Generatiepact*

Hoewel de te maken afspraken en te treffen maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid in beginsel niet collectief zijn en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd zijn gebonden, zijn er volgens cao-partijen situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is vooral het geval bij de

huidige oudere generatie werknemers, die met het opschuiven van de pensioenleeftijd mogelijkheden wensen voor het bepalen van de eigen werkuren. Daardoor neemt de animo voor deeltijdwerk en voor het werken in een aangepast rooster toe.

Als onderdeel van het kruispuntgesprek hebben cao-partijen hebben het voornemen met ingang van 1 januari 2021 een zogenaamd Generatiepact in te voeren. Over de inhoud van een dergelijke regeling moeten nog nadere afspraken worden gemaakt.

In een Generatiepact wordt de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel met vaste contracten her-bezet, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.

De regeling, financiering en voorwaarden voor deelname worden in 2020 gezamenlijk door cao-partijen verder uitgewerkt. In ieder geval geldt dat inroosteren van arbeidsduurverkortingen in overleg met werkgever plaatsvindt en is afgestemd op de geldende bedrijfsroosters. Deelnemers kunnen daarbij geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.

Bij de uitwerking zullen ook de afspraken uit het Pensioenakkoord van juli 2019 worden betrokken, in het bijzonder de Fiscale Verlofspaarregeling en de Beperking RVU-heffing voor AOW-overbrugging (bedoeld voor zware beroepen).

## 5. Ontwikkeling

Hoofdstuk 7 cao wordt vervangen door de volgende tekst:

### *Ontwikkeling*

Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de omgeving. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en versterking van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In organisaties met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt samen een opleidings- en ontwikkelingsplan gemaakt.

De werkgever ondersteunt de werknemer door minimaal jaarlijks met de werknemer in gesprek te gaan over scholing en ontwikkeling, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in functiegerichte en ontwikkelingsgerichte scholing:

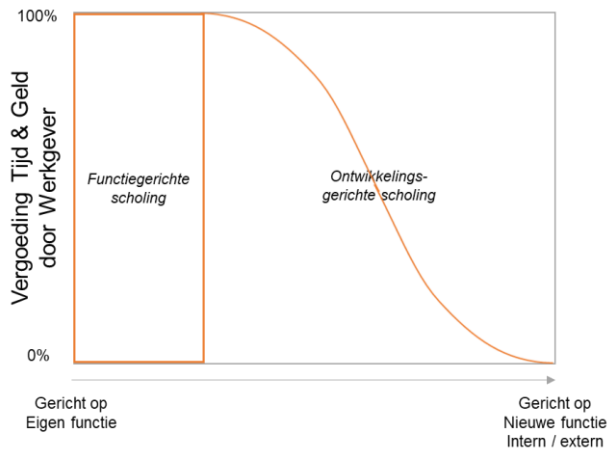
- *Functiegerichte scholing binnen de organisatie*

De werkgever organiseert scholing die de werknemer nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie en voor de te verwachten korte termijn ontwikkeling daarvan. Deze scholing zal door de werkgever gefinancierd worden door middel van het vergoeden van tijd en betaling van studiekosten. In het geval de scholing buiten reguliere werktijden plaatsvindt, gelden de gebruikelijke regels met betrekking tot arbeidstijden en vergoedingen.

- *Ontwikkelingsgerichte scholing binnen of buiten de organisatie*

In aanvulling op de functiegerichte scholing, wil werkgever voor zover mogelijk de ontwikkeling van de werknemer stimuleren. Dit kan zijn voor andere functie binnen, maar eventueel ook buiten de organisatie. Werkgever en werknemer maken daarover individuele afspraken, die worden vastgelegd in een studieovereenkomst. In de studieovereenkomst wordt vastgelegd wat de verdeling tussen werkgever en werknemer is ten aanzien van verwachtingen, tijd, scholingskosten en terugbetaling.

Als leidraad voor het opstellen van de studieovereenkomst - en daarin de verdeling van tijd en scholingskosten tussen werkgever en werknemer - geldt dat hoe dichter de opleiding bij de uitvoering van de eigen functie hoort, hoe hoger de vergoeding vanuit de werkgever is en omgekeerd. Dit is schematisch weergegeven in onderstaande afbeelding.



Bij ontwikkelingsgerichte scholing kunnen door werkgever en werknemer in een studieovereenkomst ook afspraken worden gemaakt over terugbetaling van de opleidingskosten, wanneer de werknemer tijdens of binnen een bepaalde periode na afronding van de studie het bedrijf verlaat. Een dergelijke terugbetalingsregeling kan echter alleen worden overeengekomen wanneer de werkgeversbijdrage voor de opleiding hoger is dan € 1.000.

- *Veiligheid, gezondheid en milieu*  
De werkgever zorgt voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen.
- *Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)*  
Bij een BBL-traject is een praktijkovereenkomst verplicht. De werkgever is niet verplicht de wettelijke verplichte onderwijstijd die binnen het rooster van de BBL'er valt door te betalen. Over de werktijd ontvangt de BBL'er minimaal het salaris dat hoort bij de functiegroep.

## 6. Klokurenmatrix

In artikel 4.8.1. cao zijn toeslagpercentages opgenomen voor het werken in ploegendienst. In de nieuwe cao worden deze toeslagpercentages in een klokurenmatrix weergegeven, waarin elk uur van de dag en in de week een toeslagpercentage kent. Er worden twee versies van de klokurenmatrix in de cao vermeld: één voor de start van de ochtenddienst om 06.00 uur (zie hierna) en één voor de start van de ochtenddienst om 07.00 uur of later. Bij afwijkende wisseltijden wordt in de geest van deze matrices gehandeld.

<b>Klokurenmatrix cao Drinkindustrie en de Groothandel in Dranken</b>								
<b>van</b>	<b>tot</b>	<b>maandag</b>	<b>dinsdag</b>	<b>woensdag</b>	<b>donderdag</b>	<b>vrijdag</b>	<b>zaterdag</b>	<b>zondag</b>
00:00	01:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
01:00	02:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
02:00	03:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
03:00	04:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
04:00	05:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
05:00	06:00	100%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	50%	100%
06:00	07:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
07:00	08:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
08:00	09:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
09:00	10:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
10:00	11:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
11:00	12:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
12:00	13:00	11%	11%	11%	11%	11%	50%	100%
13:00	14:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
14:00	15:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
15:00	16:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
16:00	17:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
17:00	18:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
18:00	19:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
19:00	20:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
20:00	21:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
21:00	22:00	11%	11%	11%	11%	11%	100%	100%
22:00	23:00	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	100%	100%
23:00	00:00	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	27,5%	100%	100%

Bedrijven willen ook andere roosters kunnen toepassen en dan op eenvoudige wijze de daarbij behorende (ploegen)toeslagen kunnen berekenen. Ook is behoefte om te komen tot één klokurenmatrix voor zowel ploegendienst als voor werknemers in dagdienst. Cao-partijen gaan dat in 2020, eventueel met inschakeling van externe deskundigen, verder uitwerken met als doel een dergelijke klokurenmatrix op 1 januari 2021 in de cao op te nemen.

## 7. Jaarlijkse individuele salarisaanpassing

De tekst van artikel 4.1.3 wordt als volgt verduidelijkt:

### *Jaarlijkse individuele salarisaanpassing*

Het maandsalaris van de werknemer die wordt beloond volgens de functieschaal wordt elk jaar op 1 januari verhoogd door toekenning van een periodiek, totdat het maximum van de schaal is bereikt. Werkgever mag de individuele periodieke verhoging een jaar uitstellen als de werknemer na 30 juni van het voorafgaande jaar in dienst is getreden.

Deze systematiek van jaarlijkse individuele salarisherziening geldt ook als de werkgever van de cao afwijkende, hogere salarisschalen heeft.

Van deze verplichting kan de Vaste Commissie ontheffing verlenen, indien de werkgever bij zijn verzoek een accountantsverklaring overlegt, waaruit duidelijk blijkt dat het operationeel bedrijfsresultaat (= EBITDA) gedurende de twee laatste boekjaren negatief is en dat de onderneming in dusdanige situatie verkeert dat door het doen van de individuele salarisaanpassingen de levensvatbaarheid van de onderneming in gevaar komt.

### *Afwijkende bedrijfsregelingen*

De werkgever kan op één of meer van de volgende punten afwijken. Afwijken (ook de inhoud van de afwijking) kan alleen met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of - bij het ontbreken daarvan - de vakvereniging(en).

1. De werkgever mag een andere datum voor de jaarlijkse salarisaanpassing hanteren dan 1 januari.
2. De werkgever mag in plaats van een functieschaal met vaste periodieken ook werken met 'open salarisschalen', waarbij alleen een aanvangs- en eindsalaris is vastgesteld.

Het feitelijke salaris wordt daarbij uitgedrukt als een percentage van het eindsalaris, de relatieve salarispositie (of RSP). In dat geval ontvangt de werknemer elk jaar een verhoging van zijn RSP tot het eindsalaris (RSP 100%) is bereikt.

3. De werkgever mag de jaarlijkse periodiek of verhoging van de RSP ook afhankelijk stellen van de individuele beoordeling volgens het bij de werkgever geldende beoordelingssysteem. Hierbij kan een periodiek of RSP-verhoging alleen achterwege blijven bij een beoordeling lager dan "voldoende".
4. Als de werkgever 2 en 3 combineert, kan hij een RSP-verhogingsmatrix vaststellen, waarbij als voorwaarde geldt dat de verhoging bij een beoordeling "voldoende" hoger is dan 0%.

## 8. Bijzonder verlof

Het bijzonder verlof in artikel 3.5 cao wordt als volgt gewijzigd:

Voor algemene verlofregelingen wordt verwezen naar de WAZO (Wet Arbeid en Zorg) en zullen we een link opnemen naar de site van de rijksoverheid met uitleg. De werkgever zal deze wetgeving toepassen.

De leden 2, 7 en 12 vervallen. Daarnaast bestaat er doorbetaald bijzonder verlof volgens onderstaande tabel. Wel behoort dit verlof tijdig, voor zo ver mogelijk, aan de werkgever gemeld te worden. De opname van het bijzonder verlof valt samen met de gebeurtenis. Indien er in ploegdienst gewerkt wordt en men langer dan 8 uur afwezig is, vanwege het bijzonder verlof, wordt de mogelijkheid voor minimaal 8 uur nachtrust geboden.

Gebeurtenis	Duur
Eigen huwelijk/ Geregistreerd Partnerschap	2 dagen/diensten
Huwelijk/ Geregistreerd Partnerschap: van je kind, pleeg(stief)kind, broer zus, ouder	1 dag/ dienst
Overlijden van partner of thuiswonend (stief) pleegkind <u>eerste en tweede lijn familie</u>	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/ crematie
Overlijden van een uitwonend (stief) pleegkind ouder, schoonouder, zus, broer, zwager, schoonzus Grootouder, kleinkind schoondochter, schoonzoon	1/dag dienst bij overlijden en 1 dag /dienst bij begrafenis/ crematie
25- jarige dienstjubileum	1 dag / dienst
40-jarige dienstjubileum	1 dag/dienst
Bij verhuizing	1 dag en maximaal 1 maal per kalenderjaar
Bezoek aan arts/specialist/tandarts	De daarvoor benodigde tijd tot Max. 2 uren.

## 9. BO-toeslag

De toeslag bezwarende omstandigheden (artikel 4.10.6 cao) komt met ingang van 1 januari 2020 te vervallen en wordt voor huidige werknemers voor wie dit geldt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt telkens verhoogd met de individuele en collectieve verhoging in artikel 4.1 en 4.7 cao.

## 10. Vakbondscontributie en -faciliteiten

### - Vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt structureel in de cao opgenomen, onder voorbehoud dat fiscale verrekening wordt gefaciliteerd.

### - Vakbondsfaciliteiten

Aan artikel 1.4 cao wordt toegevoegd:

De werkgeversverenigingen erkennen, dat het functioneren van de werknemersorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de werknemersorganisaties met betrekking tot de ondernemingen. Op verzoek en na goedkeuring van werkgever worden aan werknemersorganisaties het gebruik van (een daarvoor beschikbaar gemaakt) publicatiebord toegestaan voor:

- mededelingen van zakelijke en informatieve aard;
- bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers en kaderleden;
- aankondigen van vergaderingen van werknemersorganisaties, waarbij ook andere belangstellenden kunnen worden uitgenodigd;
- publicatie van beknopte verslagen van deze vergaderingen.

Werkgeversdelegatie zal de achterban aansporen deze verzoeken maximaal te honoreren.

Na goedkeuring en implementatie behoudt werkgever zich het recht voor om publicaties die anoniem of niet zakelijk en informatief zijn onmiddellijk van de publicatieborden te verwijderen.

Op verzoek en na goedkeuring van werkgever kunnen de werknemersorganisaties één keer per jaar beschikken over ruimte voor reguliere ledenbijeenkomsten en voor het onderhouden van contacten met vakbondsleden en overige medewerkers. Deze faciliteit vervalt direct ingeval en voor de duur van actie(dreiging) en/of een ultimatum.

Vergaderruimte wordt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale kantoortijden beschikbaar gesteld. Voor reservering van vergaderruimte moet tijdig een verzoek worden ingediend bij de werkgever.

Het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde bijeenkomsten door leden geschiedt in eigen tijd. Van de vakorganisaties wordt verwacht dat zij bijeenkomsten zodanig inplannen of faciliteren, dat bijwoning in eigen tijd mogelijk is.

De faciliteiten voor kaderleden die deelnemen aan cao-overleg is naar analogie van artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraadleden

## 11. Werkgeversbijdrage

De bijdrage van de werkgeversverenigingen aan de werknemersorganisaties conform de zogenaamde AAVN-regeling wordt beëindigd per 31 december 2019. In plaats daarvan wordt de werkgeversbijdrage voor 2020 vastgesteld op basis van de inzet van de vakorganisaties als een gelijk bedrag van € 8.000 per jaar per werknemersorganisatie die partij is bij de cao. Het totale budget in 2020 is € 44.000. Het restant is beschikbaar als budget voor vakorganisaties voor de verdere uitwerking van de gezamenlijk afgesproken studies en contact met werknemers.

Overeengekomen op 13 november 2019

Namens werkgeversverenigingen

**GDH**

Bas Pelser en Ruud Rooijackers

**FWS**

Tonja Timmer en Christine Barbe

**KVNW**

Marcel Kerkmeester

**SpiritsNL**

Sander Molkenboer

Namens werknemersorganisaties

**CNV Vakmensen.nl**

Roel van Riezen

**De Unie**

Emanuel Geurts