

# CAO 2023 / 2024

Heerlen, 12-03-2024

Beste collega's,

De afgelopen periode hebben Vakbond De Unie en DocMorris onderhandeld over de CAO 2023/2024. Net zoals de voorgaande jaren heeft een delegatie van de OR ook haar inbreng gehad bij de onderhandelingen.

Belangrijke punten zijn de loonparagraaf, de omzetting van de flex-dagen naar regulier verlof, maar ook de contouren van het nieuwe Gradingstelsel. Wat de loonparagraaf betreft hebben we uitvoerig gesproken over de break-even doelstelling van 2024 dat onlosmakelijk verbonden is met de financiële ruimte die DocMorris heeft.

De discussie over het Gradingstelsel heeft langer geduurd dan verwacht. Dit heeft met name zijn oorzaak in de zorgvuldigheid die tijdens dit proces in acht moeten nemen.

Vooruitlopend op de introductie van het nieuwe salarissysteem willen de vakbond en OR dat de overgangsmaatregelen voor een nieuw salarissysteem al bekend zijn. Het salarissysteem wordt ingevoerd bij de CAO volgend op deze CAO.

Daarnaast hebben we een aantal teksten aangepast die de leesbaarheid van de cao moeten verbeteren, zonder dat dit inhoudelijke wijzigingen zijn.

Het navolgende resultaat is bereikt:

**1. Looptijd**

Een looptijd 12 maanden, te weten van 1 oktober 2023 t/m 30 september 2024.

**2. Loonparagraaf (artikel 6.6)**

- Per 1 april 2024 ontvangen medewerkers met een bruto jaarsalaris tot €107.000,- een verhoging van 2%.
- Per 1 oktober 2024 ontvangen medewerkers met een bruto jaarsalaris tot €107.000,- een verhoging van 2%.
- Medewerkers met een bruto jaarsalaris salaris vanaf €107.000,- of meer vallen niet meer onder deze loonparagraaf.

## CAO 2023 / 2024

- Medewerkers die als gevolg van de verplichte wettelijke verhoging van het minimumloon eerder al hun verhoging hebben gehad vallen niet onder deze loonafspraken tenzij hun verhoging als gevolg van de verhoging van het minimumloon in het kalenderjaar 2024 minder is dan deze afspraken.

### **3 Flex-dagen en collectieve dagen**

Het systeem van de flex-dagen en collectieve dagen is per 1 januari 2024 afgeschaft. Zij worden toegevoegd aan het verlofgoed. Dat betekent dat een voltijdsmedewerker per kalenderjaar recht heeft op 30 verlofdagen.

Vanaf 1-1-2024 zal dan ook de reguliere wettelijke verjaringstermijn van toepassing zijn op de dagen die vanaf dat moment worden opgebouwd.

Dit betekent dat de wettelijke dagen, in dit geval 20 per kalenderjaar, vervallen een half jaar na afloop van een kalenderjaar als ze niet zijn opgenomen. Voor de overige 10 bovenwettelijke dagen geldt de wettelijke termijn van 5 jaar na opbouw. Deze bovenwettelijke dagen mogen uitbetaald worden op verzoek van de werknemer. Voor de wettelijke dagen geldt een verbod op uitbetaling.

### **4 Bonusregeling**

Voor de bonus gaat gelden dat deze elke jaar in overleg met de Ondernemingsraad wordt vastgesteld. Dat betekent dat de Ondernemingsraad elk jaar met de ondernemingsleiding de verhouding tussen het ondernemingsdeel en het individueel deel vaststelt.

In tegenstelling tot de regeling uit het verleden zal het individuele deel ook worden uitbetaald als de ondernemingsdoelen niet of onvoldoende worden behaald. De ondernemingsraad zal ook periodiek op de hoogte gesteld worden van de ontwikkeling van het ondernemingsdeel. Voor de bonus van 2023 geldt dat deze nog volgens de oude regeling wordt uitbetaald.

### **5 Grading**

Het afgelopen jaar is er veel overleg geweest over de invoering van het nieuwe Gradingsysteem. Alle functies zijn inmiddels beschreven en alle medewerkers krijgen hier inzicht in. We zullen jullie in samenwerking met de ondernemingsraad hierover apart informeren door middel van een of meer infomiddagen waarbij we tekst en uitleg geven over het nieuwe systeem.

### **6 Overgangmaatregelen salarissysteem in de cao per 1-1-2025.**

Het overleg over het salarissysteem wordt in deze CAO afgerond met als doel invoering per 1-1-2025. Echter vooruitlopend op de deze systematiek hebben we wel al de overgangmaatregelen afgesproken. Dit is noodzakelijk voor het invoeren van een systeem aangezien de oude en de nieuwe salarissen van elkaar kunnen verschillen.

## CAO 2023 / 2024

Het nieuwe salarissysteem moet gebaseerd worden op het reeds voorlopig goedgekeurde Gradingsysteem en vervangt het vorige systeem (salarisschalen van A1 tot E). Het Gradingsysteem wordt gebruikt om de functie aan een salarisschaal toe te wijzen.

In de salarisschalen worden de respectievelijke bruto jaarsalarissen inclusief vakantiegeld op fulltime basis opgenomen.

**Het systeem van de salarisschalen komt als volgt uit te zien:**

Schaal	categorie
I	1
I	2
II	1
II	2
III	1
III	2
IV	1
IV	2
V	1
V	2

Als gevolg van de nieuwe functiewaardering kunnen er zich de volgende situaties voordoen:

- **Het bruto jaarsalaris valt binnen de correcte schaal en de bijbehorende categorie**
- **Het bruto jaarsalaris onder de categorie 1 van de salarisschaal:**  
De medewerker die per 1 januari 2025 een bruto jaarsalaris ontvangt dat lager is dan het basissalaris van categorie 1 van de voor hem geldende salarisschaal wordt per 1 januari 2025 ingeschaald in het nieuwe basissalaris van de voor hem geldende salarisschaal categorie 1
- **Het bruto jaarsalaris binnen de geldende salarisschaal maar onder categorie 2.**  
De medewerker die per 1 januari 2025 een bruto jaarsalaris ontvangt dat lager is dan het basissalaris van categorie 2 van de voor hem geldende salarisschaal volgt de de jaarlijkse methodiek van periodieken.(zie ook paragraaf "Hoe vindt de groei van het bruto jaarsalaris binnen de salarisschaal plaats?)

## CAO 2023 / 2024

- **Bruto jaarsalaris boven de geldende salarisschaal van categorie 1**

Als het bruto jaarsalaris van een medewerker boven het targetsalaris van categorie 1 van de salarisschaal ligt, wordt een toekomstige salarisaanpassing uitsluitend gebaseerd op het targetsalaris. Dat deel van het bruto jaarsalaris dat boven het targetsalaris ligt, wordt bevroren en wordt niet meer meegenomen bij toekomstige salarisaanpassingen. Dit deel blijft een vaste toeslag die wel wordt meegenomen voor de pensioenopbouw en het vakantiegeld.

- **Bruto jaarsalaris boven de geldende salarisschaal van categorie 2**

Als het bruto jaarsalaris van een medewerker boven het targetsalaris van categorie 1 van de salarisschaal ligt, wordt een toekomstige salarisaanpassing uitsluitend gebaseerd op het targetsalaris. Dat deel van het bruto jaarsalaris dat boven het targetsalaris ligt, wordt bevroren en wordt niet meer meegenomen bij toekomstige salarisaanpassingen. Dit deel blijft een vaste toeslag die wel wordt meegenomen voor de pensioenopbouw en het vakantiegeld.

### **Hoe stijgt het bruto jaarsalaris binnen de categorie?**

Medewerkers zullen in vaste stappen door de voor hun geldende categorie in de salarisschaal lopen. Alle medewerkers ontvangen eenmaal per jaar de eerstvolgende periodiek. Dit proces staat los van een eventuele aanpassing van de salarisschalen als gevolg van toekomstige loonafspraken. Zodra een medewerker de laatste periodiek heeft bereikt binnen de toepasselijke categorie, wordt het bruto jaarsalaris niet meer aangepast op basis van een periodiek maar op basis van de dan geldende collectieve verhoging

### **7. Mogelijkheid van uitruil reiskosten met brutoloon.**

DocMorris betaalt een vrijwillige reiskostenvergoeding van 0,19€ per kilometer met een grens van 45km per enkele reis. De fiscale wetgeving geeft een werkgever de mogelijkheid, als hij dat wil, maximaal 0,23€ per kilometer te betalen. In de situatie bij DocMorris is er dus sprake van een verschil van 0,04€ per kilometer. Dat noemt men de fiscale ruimte.

De fiscale wetgever heeft aangegeven dat er een mogelijkheid is om deze fiscale ruimte uit te ruilen met het brutoloon om zo een aanvullende reiskostenvergoeding te realiseren.

Afgesproken tussen De Unie en DocMorris is, dat medewerkers in staat worden gesteld om vrijwillig eenmaal per jaar in de maand december een beroep te kunnen doen op deze regeling. Dat betekent dat medewerkers begin november een schrijven krijgen met de vraag of zij gebruik willen maken van deze regeling.

## CAO 2023 / 2024

### **Wat houdt deze regeling in:**

Een medewerker kan door een eenmalige verlaging van het brutoloon in december de vrijgestelde vergoeding van het verschil namelijk 0,04€ per kilometer netto vergoed krijgen. De periode die het betreft is het kalenderjaar waarin het verzoek wordt gedaan.

### **Voorbeeld**

Bij een enkele reis van 10 km is dit een bedrag van €171,20 netto (= 2 x 10km x 214 dagen x €0,04) terwijl het loon met €171,20 bruto wordt verlaagd. Met andere woorden een netto voordeel van minimaal €82,-

Het voordeel voor de medewerker is tevens dat hij in december ook minder loonheffing betaalt omdat het brutoloon in deze maand daalt.

### **Belastingtechnisch effecten/voorwaarde**

Er zitten hier wel een aantal fiscale gevolgen aan vast waar DocMorris op moet wijzen:

- De eenmalige verlaging van het brutoloon heeft mogelijk een effect op het vakantiegeld, pensioenopbouw en de grondslag voor sociale verzekeringen.
- De wetgever heeft als voorwaarde gesteld dat het loon na de uitruil niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

### **Vrijwillig**

Zoals gezegd dit gebeurt op vrijwillige basis, men is dus niet verplicht hieraan deel te nemen.

Alle medewerkers van de DocMorris NV krijgen begin november bericht over deze mogelijkheid en kunnen dan aangeven of ze hier gebruik van willen maken.