

Afspraken partijen cao Retail Non-Food over toepassing cao tijdens coronacrisis

1. **Loonbegrip.** Het is nog niet duidelijk wat de definitie van het loonbegrip is bij toepassing van de NOW. Het is van belang om te weten of deze definitie overeenkomt met die in cao Retail Non-Food, bijvoorbeeld om te weten of ook overuren hieronder vallen. We wachten af wat de definitie van het ministerie wordt en als dat leidt tot het anders invullen van afspraken, worden deze aangepast.
2. **Zondagstoeslag.** De medewerker ontvangt alleen 50% toeslag op zondag, als hij op zondag werkt. Dit heeft geen betrekking op de eventuele persoonlijke toeslagen die afkomstig zijn van de compensatie voor de versoering van de zondagstoeslag van 100 naar 50%.
3. **Plus- en minuren.** De afspraak blijft dat de plus- en minuren bevroren blijven tijdens de periode dat de winkel geheel gesloten is. Cao-partijen hebben afgesproken de referteperiode op 1 jaar te houden. Het was de bedoeling om de termijn van de referteperiode met 3 maanden te verlengen, maar dit zou leiden tot een hogere WW-premie, daarom blijft de referteperiode een jaar.
4. **Minuren bij einde dienstverband.** In deze tijd is het niet mogelijk om medewerkers meer te laten werken om hun minuren in te halen. Werkgevers en medewerkers kunnen er beide niets aan doen dat deze situatie zo is. Cao-partijen doen werkgevers en medewerkers de aanbeveling om de minuren die door de coronacrisis niet kunnen worden ingehaald fifty-fifty te verdelen bij het einde van het dienstverband.
5. **Vakantiedagen.** Indien een vakantie is geboekt en de vakantiedagen zijn toegekend, dan worden die dagen opgenomen en afgeboekt, tenzij dit i.v.m. zwaarwegende redenen niet van de medewerker gevraagd kan worden. In dat geval moet de medewerker in overleg treden met zijn leidinggevende. (Een zwaarwegende reden kan bijvoorbeeld een afgelaste huwelijksreis zijn).

De wettelijke regeling dat vakantiedagen van 2019 per 1 juli 2020 vervallen, blijft gehandhaafd, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt met bijvoorbeeld de ondernemingsraad.

De mogelijkheid die in de cao staat om vier extra vakantiedagen te kopen of te verkopen is verlengd tot 1 juli. Als medewerkers dit willen, moeten ze vóór 1 juli een verzoek hiervoor doen. Als je als werkgever hiervan af wilt wijken en het ook later toe wilt staan, dan mag dat wel.

6. **Ouderschapsverlof.** Medewerkers hebben geen recht op intrekken van reeds toegewezen ouderschapsverlof.
7. **Inzetten personeel tijdens winkelsluiting.** Werkgevers mogen waar nodig medewerkers in blijven zetten ondanks een winkelsluiting. Deze medewerkers kunnen ook worden ingezet voor ander werk (bijvoorbeeld webcare of logistieke klussen). Ook kan aan medewerkers worden gevraagd op een andere locatie te werken. Dat geldt ook voor het verrichten van

andere voorkomende werkzaamheden. Werkgevers kunnen aan medewerkers bijvoorbeeld vragen de winkel op te ruimen etc. Bij al deze zaken geldt dat het gaat om werkzaamheden en locaties die in redelijkheid van de medewerker mogen worden gevraagd.

8. **Werkroosters en wijziging werktijden.** Ten aanzien van het opstellen van werkroosters accepteren cao-partijen dat in deze uitzonderlijke tijd soepeler zal worden omgaan met werkroosters, zodat de flexibiliteit aan zowel de kant van de werkgever en medewerker kan worden gehandhaafd. Voor het aanpassen van werktijden geldt de instemmingsplicht van de OR dan wel overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
9. **Toepassing calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.** Er is momenteel een groot gebrek aan kinderopvang. Bovendien is het lastig om een alternatief te regelen. Een medewerker krijgt de gelegenheid om dit op te lossen en krijgt hier maximaal 2 dagen calamiteitenverlof voor.

Medewerkers die het eng vinden om te werken, terwijl de situatie in de winkel niet onveilig is, dienen in overleg te gaan met hun werkgever.

Ten aanzien van zorgverlof wordt de WAZO (Wet Arbeid en Zorg) gevolgd.

Indien een medewerker aangeeft te behoren tot een 'risicogroep', dan zal aan de hand van de richtlijnen van de RIVM worden beoordeeld of dit zo is. RIVM heeft gedefinieerd wie tot de risicogroepen behoort.

Als medewerkers thuis moeten blijven als hun gezinsleden koorts hebben, wordt aangezien dit een overheidsmaatregel is, het loon doorbetaald.

10. **Scholing.** Er zal een mogelijkheid worden geboden aan medewerkers om gratis gebruik te maken van een aanbod van 260 e-learnings. Toegang tot die e-learnings dient te worden gefaciliteerd door werkgevers. Nadere informatie hierover volgt.