

Afspraken partijen cao Retail Non-Food over toepassing cao tijdens sluiting winkels december 2020 en januari 2021

1. **Minuren bij einde dienstverband.** In deze tijd is het niet mogelijk om medewerkers meer te laten werken om hun uren 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 uren die door sluiting van de winkels niet kunnen worden ingehaald, bij einde van het dienstverband vóór 1 juli 2021 fifty-fifty te verdelen.
2. **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.)

Tijdens de periode van verplichte winkelsluiting kunnen werkgevers in december 2020 twee collectieve vakantiedagen vaststellen, als ze dat niet al eerder in 2020 hebben gedaan. Ook in januari 2021 kunnen ze twee collectieve dagen vaststellen (dat zijn dan die van 2021). Als er een OR of PVT in het bedrijf is, heeft deze instemmingsrecht. Als er geen OR of PVT in het bedrijf is, vindt vaststelling in overleg met de medewerkers plaats.

3. **Ouderschapsverlof.** Medewerkers hebben geen recht op intrekken van reeds toegewezen ouderschapsverlof.
4. **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.
5. **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.
6. **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.

Ten aanzien van zorgverlof wordt de WAZO (Wet Arbeid en Zorg) gevolgd, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt met de Ondernemingsraad.

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.