

# Infoblad

## Arbeidsvoorwaarden

De CAO voor de tabaksdetailhandel is per 1 november 2014 definitief beëindigd. De reden hiervoor is dat er met de vakbonden geen overeenstemming is bereikt over de afschaf van toeslagen voor het werken op avonden en zon- en feestdagen. De NSO heeft een Richtlijn Arbeidsvoorwaarden opgesteld. Deze richtlijn bevat onder andere adviezen hoe om te gaan met arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die u na 1 november 2014 aanneemt en de verworven rechten van uw vaste medewerkers.

In dit Infoblad informatie en veel gestelde vragen van NSO-leden met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

### Wat betekent de beëindiging van de CAO?

U was wettelijk verplicht om de CAO te volgen. De Richtlijn Arbeidsvoorwaarden is een advies. Werknemers die u na 1 november 2014 een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt, vallen onder de regels van het Burgerlijk Wetboek (de wet) en niet meer onder de CAO. De NSO adviseert u om in de arbeidsovereenkomst geen verwijzing meer op te nemen naar de CAO.

### Geldt dit ook voor medewerkers die een nieuwe (tijdelijke) arbeidsovereenkomst krijgen?

Ja. Het advies van de NSO is om in alle nieuwe (tijdelijke) overeenkomsten niet meer te verwijzen naar de CAO.

**Tip:** download altijd de meest recente voorbeeld arbeidsovereenkomst van de NSO site gezamenlijk met de drie reglementen (winkelreglement, verzuimreglement en reglement preventie interne criminaliteit).

### Wat betekent de beëindiging van de CAO voor mijn vaste medewerkers?

Zolang u geen afspraken heeft gemaakt met uw vaste medewerkers over nieuwe arbeidsvoorwaarden, gelden voor hen de bepalingen zoals beschreven in de CAO, de verworven rechten. Dit geldt dus voor al uw medewerkers die zijn aangenomen vóór 1 november 2014.

### Wat is de consequentie als ik de arbeidsvoorwaarden van mijn vaste medewerkers niet aanpas?

1. Er zijn geen CAO-onderhandelingen meer. Het CAO-loon van 1 juni 2013 (de laatste CAO-verhoging) wordt dus niet meer aangepast. U bent niet verplicht om het CAO-loon te verhogen.
2. Uw medewerkers hebben wel recht op het Wettelijk Minimum Loon.

### Hoe zit het met loonsverhoging?

Het CAO-loon van 1 juni 2013 (de laatste CAO-verhoging) wordt niet meer aangepast. De NSO geeft voortaan in december een advies voor een percentage loonsverhoging per 1 februari. Het advies van de NSO in december 2014 is 1,25% loonsverhoging te geven per 1 februari 2015. U bent niet verplicht dit advies te volgen.

### Waarom zou ik met mijn vaste medewerkers een afspraak maken over nieuwe arbeidsvoorwaarden?

1. Door nieuwe afspraken te maken en deze schriftelijk vast te leggen, bestaat de mogelijkheid om in de toekomst geen toeslag meer te hoeven betalen als uw medewerker na 18.00 uur of op een zon- c.q. feestdag werkt.
2. Om voor zowel werkgever als werknemer duidelijk te hebben wat de rechten en plichten zijn.

**Tip:** lees ook het infoblad 'In gesprek met uw vaste medewerker(s) over nieuwe arbeidsvoorwaarden'

## Waar moet ik op letten als ik nieuwe afspraken maak met mijn vaste medewerkers?

1. Belangrijk is om rekening te houden met verworven rechten van deze medewerkers, zoals bijvoorbeeld toeslagen voor het werken na 18.00 uur of op zon- en feestdagen. Ook extra vrije dagen voor een medewerker die ouder is dan 50 vallen hieronder.

2. De hoofdregel is dat uw medewerker er niet op achteruit mag gaan. Gaat u hieraan voorbij, dan komt dat uw verhouding met uw medewerkers zeker niet ten goede. Een conflict hierover wilt u te allen tijde voorkomen!

3. U dient de nadrukkelijke schriftelijke instemming van uw medewerker(s) te hebben. Bevestig het gesprek dat u over arbeidsvoorwaarden heeft gehad en laat uw medewerker hiervoor tekenen. De NSO heeft een model voorbeeldbrief die u hiervoor kunt gebruiken. Het advies van de NSO is om ook een nieuwe arbeidsovereenkomst met reglementen aan uw medewerker te geven. Download altijd de meest recente voorbeeld arbeidsovereenkomst van de NSO-site gezamenlijk met de 3 reglementen (winkelreglement, verzuimreglement en reglement preventie interne criminaliteit).

**Tip:** Wilt u nieuwe afspraken maken over arbeidsvoorwaarden? Neem dan contact op met de NSO voor advies.

## Richtlijn Arbeidsvoorwaarden

De NSO hecht waarde aan goede arbeidsvoorwaarden voor uw medewerkers. Daarom heeft de NSO de Richtlijn Arbeidsvoorwaarden opgesteld. Deze richtlijn is een advies en bevat regels en mogelijkheden, waarbij wettelijke bepalingen het uitgangspunt zijn.

De in deze richtlijn genoemde wettelijke bepalingen vult u aan met het advies van de NSO. Deze richtlijn kunt u aanhouden voor:

- medewerkers die u per of na 1 november 2014 aanneemt en die een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen.
- vaste medewerkers waarmee u nieuwe afspraken over arbeidsvoorwaarden heeft gemaakt.

Voor medewerkers die zijn aangenomen voor 1 november kunt u de CAO raadplegen op de NSO site.

**Tip:** Lees de Richtlijn Arbeidsvoorwaarden aandachtig door. U vindt deze op [www.tabaksdetailhandel.nl/personeel](http://www.tabaksdetailhandel.nl/personeel)



## 5 tips

1. Ga het gesprek over nieuwe arbeidsvoorwaarden met uw medewerker aan. Vraag vooraf advies aan de NSO.

2. Download altijd de meest recente versie van de arbeidsovereenkomsten en de drie reglementen van de NSO-site.

3. Laat nieuwe medewerkers altijd vóór indiensttreding de arbeidsovereenkomst en reglementen tekenen. Gebeurt dit niet en wordt er gewerkt, dan is er geen proeftijd en is er een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

4. Bewaar getekende overeenkomsten altijd in het personeelsdossier.

5. Bewaar personeelsdossiers nooit op het werk, maar op een plaats waar uw medewerkers niet bij kunnen, bijvoorbeeld thuis.

T: 070- 301 27 99 , F: 070-327 65 37

E: [nso@tabaksdetailhandel.nl](mailto:nso@tabaksdetailhandel.nl)

I: [www.tabaksdetailhandel.nl](http://www.tabaksdetailhandel.nl)