



Retail Non-Food 2020 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2020 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Retail Non-Food

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van INretail mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: INretail, Tuinbranche Nederland, de Nederlandse Juweliers- en Uurwerkenbranche (NJU), Bond van Detaillisten in de Parfumeriehandel (Bodepa) en de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in de Textiel;

Partij(en) ter andere zijde: AVV, De Unie en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Retail Non-Food¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1 komt te luiden:

'Artikel 1 • Werkingssfeer

Deze cao is een raam-cao. Het gedeelte t/m "IV Collectieve Regelingen" en alle bijlagen behalve bijlage 1b gelden voor alle ondernemingen die onder de werkingssfeer van deze cao vallen. De andere artikelen zijn opgenomen in modules en gelden voor bepaalde branches/sectoren. Waar arbeidsvoorwaarden in de module afwijken van het basisgedeelte (t/m IV Collectieve Regelingen) gelden de arbeidsvoorwaarden in de module, niet die in het basisgedeelte. Bij elke module staat vermeld voor welke branche(s)/sector(en) deze van toepassing is.

In bijlage 1b staan de loontabellen die per branche/sector gelden.

Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker, die in Nederland werkzaam is in een onderneming in de Retail Non-Food waar de omzet voor ten minste 50% afkomstig is uit een of meer van de volgende activiteiten:

1. De verkoop (in een winkel of via internet) aan particulieren of eindgebruikers van
 - a. Mode-artikelen
 - b. Sportartikelen
 - c. Schoenen
 - d. Verf, verfbenodigdheden en aanverwante artikelen, in deze cao verder te noemen Detailhandel in Verf en Woninginrichting
 - e. Tuincentra-artikelen
 - f. Meubelen en woonaccessoires, met uitzondering van antieke meubelen, kampeermeubelen, schoolmeubelen, kantoormeubelen en betimmeringen

¹ Stcrt. 2019, nr. 8839.



- g. Voor woninginrichting bestemde (textiel en niet-textiel)goederen, waaronder vloerbedekking, vaste tapijten, lopers, raambekleding, bespanningsstoffen, behang of andere wandbekleding
 - h. Keukens
 - i. Badkamersanitair en aanverwante artikelen
 - j. Parket- en/of andere soortgelijke vloeren, alsmede linoleum-, kurk-, kunststof- en laminaatvloeren. De cao is niet van toepassing op ondernemingen die volgens artikel 5.1 van de Regeling ter uitvoering van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Regeling Wfsv d.d. 2 december 2005, stcrt. 2005, 242, laatstelijk gewijzigd d.d. 6 februari 2017, stcrt. 2017, 7787) vallen onder sector 5 (houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie) of onder sector 17 (detailhandel en ambachten), mits zij lid zijn van de Vereniging van Parketvloerenleveranciers of Parketmeesters.
 - k. Juwelen, goud en zilveren werken, uurwerken, edelstenen en aanverwante artikelen.
 - l. Parfumerieartikelen, waaronder in hoofdzaak producten op het gebied van schoonheid, lichaamsverzorging van de mens en aanverwante artikelen
2. De verkoop van meubelen en voor woninginrichting bestemde textielgoederen (door projectstof-gevers of in een winkel of via internet) aan grootverbruikers of aan personen die het gekochte in een door hen gedreven onderneming gebruiken, tenzij deze goederen in hoofdzaak in eigen onderneming worden vervaardigd, waarbij de verkoop van de voor woninginrichting bestemde textielgoederen gepaard gaat met de plaatsing of verwerking ervan. Onder grootverbruikers wordt verstaan: bedrijven, scholen en instellingen in de breedste zin van het woord.
 3. De uitoefening van technische/ambachtelijke en dienstverlenende werkzaamheden, verband houdende met de verkoop van artikelen als onder
 - a. artikel 1 lid 1 sub f (zoals het plaatsen en monteren),
 - b. artikel 1 lid 1 sub g (zoals het leggen van vaste tapijten en lopers, het aanbrengen van bespanningsstoffen of verwerken daarvan tot wandbekleding, herstellen van vloerbedekking of wandbekleding),
 - c. artikel 1 lid 1 sub h (zoals het plaatsen of aansluiten), behalve wanneer de werkzaamheden in de uitoefening van het aannemersbedrijf op het gebied van de burgerlijke en utiliteitsbouw of in de uitoefening van detailhandel in doe-het-zelf artikelen of in bouwmaterialen gebeuren,
 - d. artikel 1 lid 1 sub i (zoals het plaatsen of aansluiten), behalve wanneer de werkzaamheden in de uitoefening van het aannemersbedrijf op het gebied van de burgerlijke en utiliteitsbouw of in de uitoefening van detailhandel in doe-het-zelf artikelen of in bouwmaterialen gebeuren,
 - e. artikel 1 lid 1 sub j (zoals het leggen van deze vloeren).
 4. Het leggen van vloeren (niet gekoppeld aan de verkoop ervan) genoemd onder artikel 1 lid 1 sub j.
 5. Het bedrijfsmatig aanbrengen van behangsel, behalve wanneer dit in de uitoefening van het aannemersbedrijf op het gebied van de burgerlijke en utiliteitsbouw of in de uitoefening van het schilders- en afwerkingsbedrijf gebeurt.
 6. Het vervaardigen en bewerken van gordijnen in gordijnenateliers, mits deze lid zijn van INretail. Onder een onderneming in de Retail Non-Food wordt ook begrepen een onderneming of een afdeling van een onderneming die ondersteunend is aan en samenhangt met de activiteiten van die onderneming, zoals hoofdkantoor, centraal magazijn, distributiecentrum en/ of callcenter.

Subwerkingsferen (ten behoeve van bepaling van kracht zijnde module)

In deze cao verstaan we onder omzet: de omzet van een onderneming vallend onder de werkingsfeer uit artikel 1, waarbij de omzet is gerealiseerd uit alle activiteiten die meetellen voor de bepaling van de omzet in artikel 1.

De module Wonen is van toepassing op een onderneming die valt onder de werkingsfeer in artikel 1 en waarvan de cumulatieve omzet uit 1.f tot en met 6 groter is dan elk van de andere onderdelen uit de omzet.

De module Schoenen is van toepassing op een onderneming die valt onder de werkingsfeer in artikel 1 en waarvan de omzet uit 1.c groter is dan elk van de andere onderdelen uit de omzet en groter dan de cumulatieve omzet uit 1.f tot en met 6 bij Wonen.

De module Tuincentra is van toepassing op een onderneming die valt onder de werkingsfeer in artikel 1 en waarvan de omzet uit 1.e groter is dan elk van de andere onderdelen uit de omzet en groter dan de cumulatieve omzet uit 1.f tot en met 6 bij Wonen.

De module VGT is van toepassing op ondernemingen die zijn aangesloten bij de VGT.

Uitsluitingen van de werkingsfeer

Deze cao is niet van toepassing op de overeenkomst met:

- directieleden;
- de medewerker die niet beroepsmatig kortdurend werk doet, waaronder de vakantiewerker;
- de medewerker in een tuincentrum die uitsluitend hovenierswerkzaamheden verricht;
- de medewerker in een tuincentrum die uitsluitend horecawerkzaamheden verricht;



- De medewerker die werkt in een onderneming waar de cao voor de drogisterijbranche van toepassing is;
- de medewerker die in dienst is bij IKEA, de Bijenkorf, Hema hoofdkantoor of een niet franchise Hema-filiaal.

Afwijking cao:

De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in strijd zijn met bepalingen van de cao, tenzij hiervoor dispensatie is verleend. De werkgever kan om dispensatie van toepassing van (een) bepaling(en) van de cao vragen. Zie hiervoor *artikel 17 van deze cao*.

De werkgever mag wel arbeidsvoorwaarden aanbieden die voor de medewerker in positieve zin afwijken van de cao. Bij bepaalde artikelen is het mogelijk om in overleg met de ondernemingsraad afwijkende afspraken te maken, die qua niveau minimaal gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao.'

Artikel 4.2 komt te luiden:

'Artikel 4.2 Flexibiliteit

Basisuren:

Werkgever en medewerker kunnen een flexibele inzet afspreken. In dat geval wordt in de arbeidsovereenkomst vermeld hoeveel uur de medewerker gemiddeld per week werkt. Dit zijn de contracturen ofwel de basisuren en deze gelden als uitgangspunt voor het flexibel werken.

Bandbreedte:

Indien flexibel werken is overeengekomen, kan de werkgever binnen een bandbreedte van + en – 35 procent ten opzichte van het aantal basisuren de medewerker verplichten wekelijks meer of minder basisuren te werken. Daarbij geldt dat in ieder geval een minimale bandbreedte van + en – 6 uur ten opzichte van het aantal basisuren mogelijk is en een maximum aantal in te roosteren uren van 45 uur per week.

Referteperiode:

Als periode die als basis geldt om te bepalen in hoeverre de feitelijke werktijd afwijkt van het aantal basisuren stelt de werkgever een periode van 12 maanden vast. Deze periode wordt referteperiode genoemd. Referteperioden mogen elkaar niet overlappen.

Feitelijke werktijd:

Voor de bepaling of de medewerker conform zijn contracturen is ingezet, tellen verschillende soorten uren mee: de zogenaamde gerealiseerde uren, zie artikel 2.

Iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd, met uitzondering van een incidentele en niet van tevoren geplande beperkte overschrijding van de ingeroosterde uren. Zo'n incidentele en/of beperkte overschrijding geldt niet als gerealiseerde uren en wordt derhalve niet betaald.

Per 1 januari 2020 geldt voor meer en minder gewerkte uren dan de basisuren:

Meer gewerkt dan de basisuren:

Als aan het einde van een referteperiode meer is gewerkt dan het aantal voor de referteperiode berekende basisuren, dan betaalt de werkgever de meer gewerkte uren aan de medewerker uit. In de referteperiode gewerkte plusuren leiden niet automatisch tot een aanpassing van het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal contracturen.

Minder gewerkt dan de basisuren:

Als aan het einde van een referteperiode minder is gewerkt dan het aantal voor de referteperiode berekende basisuren, dan komen deze minuren te vervallen en hoeft de medewerker deze niet in te halen door in de periode erna meer te werken.

Loon:

De medewerker die flexibel werkt, ontvangt per periode:

- het loon op basis van het aantal overeengekomen basisuren (vast loon); of
- het loon op basis van het aantal in die periode gewerkte uren (variabel loon).

Dit wordt voor aanvang van het flexibel werken tussen werkgever en medewerker overeengekomen en vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Uitdiensttreding in de loop van de referteperiode:

Als bij uitdiensttreding blijkt dat de medewerker meer heeft gewerkt dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, dan zullen deze uren worden uitbetaald. Deze plusuren worden uitbetaald tegen het normale voor de medewerker geldende loon (inclusief vakantietoeslag).

Aan het einde van de arbeidsovereenkomst resterende minderuren worden bij de eindafrekening verrekend, tenzij deze zijn veroorzaakt door omstandigheden die in de invloedssfeer van de werkgever liggen.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker dient deze er aan mee te werken dat de nog resterende meer-/ minderuren voor het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen worden ingeroosterd.



Afwijkende afspraken:

Tussen werkgever en de individuele medewerker kunnen afspraken gemaakt worden die afwijken van de bepalingen uit *artikel 4.2 van deze cao*. Zie verder *artikel 2 (Definities – basisuren)*

Artikel 5.3 komt te luiden:

'Artikel 5.3 Overwerk

Er is sprake van overwerk als de medewerker, na overleg tussen de werkgever en de medewerker, opdracht heeft gekregen arbeid te verrichten:

- op meer dan 10 uur per dag; of
- op meer dan 40 uur per week, berekend over een periode van vier aaneensluitende weken. Het patroon van de perioden van vier weken is voor alle medewerkers in het bedrijf gelijk.

De werkgever voorkomt zoveel mogelijk dat de medewerker moet overwerken, maar kan dit rechtsgeldig van de medewerker eisen. De medewerker is dan verplicht om de arbeid te verrichten. In dit geval heeft de medewerker recht op een overwerktoeslag. Zie hiervoor artikel 7.4.

In geval van planbare en/of voorzienbare arbeid wordt een incidentele overschrijding van bovengenoemde urengrenzen met een kwartier of minder niet tot overwerk gerekend. De overwerk grenzen gelden voor alle medewerkers.

Een medewerker in volledige dienst met een bruto loon dat per maand hoger is dan tweemaal het wettelijk bruto minimumloon per maand (voor medewerkers van 21 jaar en ouder), komt niet in aanmerking voor overwerktoeslag. Gewerkte uren tellen maar eenmaal mee voor het vaststellen of er sprake is van overwerk.'

Artikel 6.2 komt te luiden:

'Artikel 6.2 Loon

Vaststelling garantieloan:

Het loon dat aan een medewerker wordt betaald, is gekoppeld aan een functiegroep waarin de functie van de medewerker is ingedeeld. De medewerker ontvangt een loon dat tenminste gelijk is aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaar vastgestelde bedrag volgens de loonschalen (zie ook de *bijlage 1b van deze cao*). De daarin opgenomen bedragen zijn bruto en worden zowel op basis van een gewerkt uur als per maand met een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week, en bij Wonen 37 uur per week, vermeld.

Berekening uurloon:

Voor de berekening van het uurloon wordt het loon per maand gedeeld door 164,67 en het loon per week door 38. Bij Wonen wordt voor de berekening van het uurloon het loon per maand gedeeld door 160,33 en het loon per week door 37.

Loonaanpassing:

Tijdens de looptijd van de cao worden op 1 juli 2018, 1 januari 2019, 1 juli 2019, 1 januari 2020 en 1 juli 2020 de schaaltonen en de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, verhoogd met het percentage waarmee het WML wordt verhoogd.

Medewerkers reeds in dienst op 1 januari 2020

Medewerkers van 21 jaar of ouder worden in de maand waarin zij hun ervaringsjaar bereiken, met het salaris dat zij op dat moment hebben (loontabel 2019 nieuw), overgezet naar loontabel 2020 nieuw. De verhoging gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker zijn ervaringsjaar bereikt. Medewerkers die in januari 2020 hun ervaringsjaar bereiken, gaan per 1 januari 2020 direct over naar loontabel 2020 nieuw.

Medewerkers jonger dan 21 jaar gaan op de verjaardagsdatum over van loontabel 2019 nieuw naar de van toepassing zijnde volgende trede in loontabel 2020 nieuw.

Nieuwe medewerkers en medewerkers die vanaf 1 januari 2020 in een ander functieniveau worden geplaatst

Medewerkers die vanaf 1 januari 2020 in dienst komen of een nieuwe functie met een ander functieniveau gaan vervullen en medewerkers die in januari 2020 hun ervaringsjaar bereiken, worden direct ingedeeld in resp. gaan direct over naar loontabel 2020 nieuw.

Manier van overzetten in de nieuwe loontabel

Bij het bereiken van een ervaringsjaar maakt de medewerker eerst een stap in loontabel 2019 nieuw. Na toepassing van deze stap wordt hij in loontabel 2020 nieuw in dezelfde functieschaal in de naasthogere trede qua bedrag geplaatst, met minimaal hetzelfde bedrag als hij zou ontvangen bij de stap in loontabel 2019 nieuw. Het zou kunnen dat een medewerker op dezelfde trede blijft staan of zelfs naar een trede gaat met minder ervaringsjaren. Het kan niet vóórkomen dat iemand die in het vakvolwassen deel van de loontabel zit, wordt overgezet naar de jeugdtonen in de nieuwe loontabel.

Loontabellen

De loontabellen staan in bijlage 1b. Als niet anders is vermeld, geldt de loontabel voor Mode.



In bijlage 1a staan de invoeringsafspraken en de systematiek voor het geven van loonsverhogingen vermeld. De werkgever bepaalt of beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast. Als er een ondernemingsraad aanwezig is, dan dient de werkgever hiermee te overleggen. Als wordt besloten om beoordelingsafhankelijk te belonen, dan geldt het beoordelingssysteem voor alle medewerkers vanaf 22 jaar en per 1 juli 2019 vanaf hun 21^e. Het systeem dient minimaal aan vastgestelde criteria te voldoen (zie bijlage 1d). Voor de branche worden voorbeelden van eenvoudige tot meer complexe beoordelingssystemen aangeboden. Beoordelingsafhankelijk belonen is mogelijk nadat een beoordelingscyclus van een jaar heeft plaatsgevonden.

Loon naar leeftijd:

Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker jarig is. Dit geldt voor medewerkers die vóór hun 22^e en per 1 juli 2019 vóór hun 21^e in dienst komen. Dit blijft ook de datum waarop na hun 22^e en vanaf 1 juli 2019 na hun 21^e een ervaringsjaar wordt toegekend.

Ervaringsjaar:

Voor medewerkers die 22 jaar of ouder en vanaf 1 juli 2019 21 jaar of ouder zijn bij indiensttreding: Verhoging van het loon in verband met het bereiken van een ervaringsjaar gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker een jaar ervaring in de functie heeft.

Als binnen een bedrijf het systeem van beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast, wordt het ervaringsjaar vervangen door de beoordelingsverhoging. Een bedrijf kan ervoor kiezen de beoordelingsverhoging op een vast moment in het jaar toe te kennen – dit vaste moment geldt dan voor alle medewerkers –, wat betekent dat de verhogingsdatum niet overeen hoeft te komen met het bereiken van het ervaringsjaar door de medewerker. In dat geval dient iedere medewerker met ten minste 6 maanden ervaring in een functie in aanmerking te komen voor de beoordelingsverhoging.

Plaatsing in andere functie:

Indien de medewerker wordt geplaatst in een andere functie, wordt hij per datum van aanstelling in die functie ingedeeld in de functiegroep die behoort bij die functie. Vanaf die dag ontvangt hij het daarbij behorende loon, tenzij een functionele proeftijd is afgesproken. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de medewerker recht op tenminste hetzelfde loon.

Medewerkers werkzaam bij juweliers of parfumerieën die medewerkers in een hogere functie vervangen, hebben gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij nul functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het tijdelijk nieuwe salaris (salaris plus 15%) kan echter niet meer bedragen dan het salaris van de te vervangen functionaris. Er is geen recht op deze toeslag bij vervanging ten gevolge van vakantie en wanneer de vervanging korter dan een kalendermaand duurt.

Loon over feestdag:

De medewerker heeft op een feestdag (voor definitie zie art. 2 van deze cao) recht op doorbetaling van het loon als hij normaal gesproken op die dag arbeid verricht. Bij een onregelmatig arbeidspatroon kan dit worden vastgesteld als de medewerker in de voorgaande 13 weken in tenminste 8 weken op de bewuste dag arbeid heeft verricht. Bij de bepaling hiervan tellen alle gerealiseerde uren (zie artikel 2) mee als gewerkte dagen. Is aan het 8 uit 13 criterium voldaan, dan wordt het loon doorbetaald op basis van het gemiddeld op die dagen gewerkt aantal uren. Als de medewerker op de feestdag arbeid verricht, dan geldt bovendien de toeslagregeling van artikel 7.3.'

Artikel 14 komt te luiden:

'Artikel 14 • Vakbondsfaciliteiten

Fiscale verrekening vakbondscontributie

Binnen de geldende wet- en regelgeving werkt de werkgever op verzoek van de medewerker mee aan fiscale verrekening van de door de medewerker betaalde vakbondscontributie.

Vakbondsverlof

Leden van vakbonden en bestuursleden van Professionals in de Retail hebben recht op maximaal 4 dagen per jaar vakbondsverlof voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen, kadercursussen en/of scholing. Daarboven wordt voor het deelnemen aan cao-overleg verlof toegekend.

De werkgever kan voor dit verlof, behalve voor verlof bij cao-overleg, loonkostensubsidie aanvragen bij het Sociaal Fonds Retail Non-Food.'



De volgende nieuwe loontabellen worden toegevoegd en komen te luiden:

'LOONTABEL MODE, JUWELIERS EN PARFUMERIËN EN VERF EN WONINGINRICHTING PER

1 JANUARI 2020 NIEUW

Uurlonen

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's
15	3,02	3,09						
16	3,47	3,55	3,67					
17	3,97	4,07	4,20	4,42				
18	5,03	5,15	5,32	5,60				
19	6,03	6,18	6,38	6,72	7,14	7,64		
20	8,04	8,24	8,51	8,95	9,52	10,18		
21	10,05	10,20	10,54	10,89	11,31	11,81	12,44	13,22
1	10,20	10,36	10,73	11,14	11,63	12,35	13,10	14,06
2	10,37	10,51	10,92	11,40	11,97	12,72	13,79	14,94
3	10,53	10,67	11,12	11,66	12,32	13,10	14,17	15,35
4	2%	10,83	11,32	11,93	12,68	13,49	14,55	15,76
5	2%	2%	11,52	12,20	13,04	13,90	14,94	16,19
6	11,18	2%	2%	12,48	13,42	14,31	15,35	16,62
7		11,49	2%	12,77	13,81	14,74	15,76	17,07
8			2%	2%	14,21	15,18	16,19	17,53
9			12,47	2%	2%	15,64	16,62	18,01
10				2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				14,10	2%	2%	2%	2%
13					15,69	2%	2%	2%
14						17,27	18,35	19,88



Maandlonen op basis van 38 uren werkweek:

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	496,10	508,60						
16	570,50	584,88	604,02					
17	653,15	669,61	691,53	728,05				
18	826,80	847,62	875,37	921,60				
19	992,15	1.017,14	1.050,43	1.105,91	1.176,19	1.257,57		
20	1.322,90	1.356,22	1.400,61	1.474,58	1.568,29	1.676,80		
21	1.653,60	1.680,05	1.734,99	1.793,63	1.861,79	1.945,57	2.048,68	2.177,75
1	1.680,05	1.705,25	1.766,22	1.834,88	1.915,78	2.033,12	2.157,26	2.314,95
2	1.706,93	1.730,83	1.798,01	1.877,08	1.971,34	2.094,11	2.271,60	2.460,79
3	1.734,24	1.756,79	1.830,37	1.920,26	2.028,51	2.156,93	2.332,93	2.527,23
4	2%	1.783,14	1.863,32	1.964,42	2.087,33	2.221,64	2.395,92	2.595,47
5	2%	2%	1.896,86	2.009,61	2.147,86	2.288,29	2.460,61	2.665,54
6	1.840,39	2%	2%	2.055,83	2.210,15	2.356,94	2.527,05	2.737,51
7		1.892,29	2%	2.103,11	2.274,25	2.427,65	2.595,28	2.811,43
8			2%	2%	2.340,20	2.500,48	2.665,35	2.887,33
9			2.053,22	2%	2%	2.575,49	2.737,31	2.965,29
10				2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2.322,00	2%	2%	2%	2%
13					2.583,77	2%	2%	2%
14						2.843,55	3.022,22	3.273,92



LOONTABEL SPORT EN SCHOENEN PER 1 JANUARI 2020 NIEUW

Uurlonen:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	3,02	3,05	3,09						
16	3,47	3,51	3,55	3,60					
17	3,97	4,01	4,07	4,12	4,19				
18	5,03	5,08	5,15	5,22	5,30				
19	6,03	6,10	6,18	6,26	6,36	6,47	6,86		
20	8,04	8,13	8,24	8,35	8,48	8,63	9,15		
21	10,05	10,16	10,29	10,44	10,60	10,79	10,97	11,19	11,41
1	10,15	10,28	10,42	10,57	10,75	10,98	11,19	11,75	12,33
2	10,26	10,40	10,55	10,70	10,90	11,17	11,41	12,34	13,31
3	10,38	10,52	10,69	10,83	11,06	11,36	11,64	12,59	13,62
4	2%	2%	10,82	10,97	11,21	11,55	11,87	12,85	13,93
5	10,80	2%	2%	11,11	11,37	11,75	12,11	13,11	14,25
6		11,16	2%	11,25	11,53	11,95	12,35	13,38	14,58
7			11,48	2%	11,69	12,15	12,60	13,65	14,90
8				2%	2%	12,36	12,85	13,93	15,23
9				2%	2%	2%	13,11	14,22	15,56
10				12,17	2%	2%	2%	2%	2%
11					2%	2%	2%	2%	2%
12					12,91	2%	2%	2%	2%
13						13,64	2%	2%	2%
14							14,47	15,70	17,18



Maandlonen op basis van 38 urige werkweek:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	496,10	502,05	508,58						
16	570,50	577,35	584,86	593,05					
17	653,15	660,99	669,59	678,96	689,15				
18	826,80	836,72	847,59	859,46	872,35				
19	992,15	1004,05	1017,10	1031,34	1046,81	1065,66	1129,59		
20	1322,90	1338,77	1356,17	1375,16	1395,79	1420,91	1506,16		
21	1653,60	1673,43	1695,19	1718,92	1744,71	1776,11	1806,30	1842,43	1879,28
1	1671,78	1692,68	1716,38	1740,41	1770,88	1808,08	1842,43	1934,55	2029,62
2	1690,17	1712,15	1737,83	1762,16	1795,67	1838,82	1879,28	2031,28	2191,99
3	1708,76	1731,83	1759,56	1784,19	1820,81	1870,08	1916,86	2072,92	2242,41
4	2%	2%	1781,55	1806,49	1846,30	1901,87	1955,20	2115,42	2293,98
5	1777,80	2%	2%	1829,07	1872,15	1934,20	1994,31	2158,78	2346,74
6		1837,84	2%	1851,94	1898,36	1967,08	2034,19	2203,04	2400,72
7			1890,60	2%	1924,93	2000,52	2074,88	2248,20	2453,53
8				2%	2%	2034,53	2116,37	2294,29	2507,51
9				2%	2%	2%	2158,70	2341,32	2562,68
10				2004,60	2%	2%	2%	2%	2%
11					2%	2%	2%	2%	2%
12					2125,28	2%	2%	2%	2%
13						2246,29	2%	2%	2%
14							2383,38	2585,01	2829,40



LOONTABEL TUINCENTRA PER 1 JANUARI 2020 OVERGANG

Uurlonen:

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's
15	3,16	3,24						
16	3,64	3,73	3,85					
17	4,16	4,27	4,41	4,64				
18	5,03	5,13	5,30	5,58				
19	6,03	6,03	6,13	6,46	6,87	7,35		
20	8,04	8,04	8,04	8,22	8,75	9,36		
21/0	10,05	10,05	10,05	10,05	10,62	11,37		
1	10,05	10,14	10,26	10,42	10,83	11,59	12,54	13,61
2	10,16	10,22	10,58	11,14	11,85	12,67	13,71	14,87
3	10,23	10,38	10,78	11,38	12,21	13,02	14,09	15,27
4	10,43	10,53	10,98	11,64	12,57	13,37	14,47	15,67
5	2%	10,69	11,18	11,88	12,92	13,73	14,84	16,07
6	2%	2%	11,38	12,13	13,27	14,07	15,24	16,49
7	11,07	2%	2%	12,39	13,63	14,43	15,62	16,89
8		11,34	2%	12,63	13,98	14,78	16,00	17,29
9			2%	2%	2%	15,14	16,38	17,69
10			12,32	2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2%	2%	2%	2%	2%
13				13,95	15,44	2%	2%	2%
14						16,71	18,08	19,53



Maandlonen op basis van 38 uren werkweek:

Funcatiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	520,85	533,87						
16	598,99	613,96	633,61					
17	685,83	702,98	725,48	763,93				
18	826,80	845,32	872,37	918,60				
19	992,15	992,15	1010,10	1063,64	1131,71	1210,93		
20	1322,90	1322,90	1322,90	1353,78	1440,42	1541,25		
21/0	1653,60	1653,60	1653,60	1653,60	1749,06	1871,50		
1	1653,60	1670,01	1690,05	1716,25	1784,04	1908,92	2065,46	2241,02
2	1673,32	1683,02	1741,88	1833,85	1951,57	2085,85	2256,91	2448,20
3	1684,42	1708,77	1775,00	1874,32	2010,43	2144,70	2319,45	2514,42
4	1718,24	1734,53	1808,10	1916,62	2069,29	2201,73	2381,99	2580,64
5	2%	1760,28	1841,21	1957,09	2128,15	2260,58	2444,52	2646,85
6	2%	2%	1874,32	1997,56	2185,17	2317,60	2508,90	2714,91
7	1823,41	2%	2%	2039,86	2244,03	2376,47	2571,44	2781,13
8		1868,02	2%	2080,33	2302,89	2433,48	2633,97	2847,34
9			2%	2%	2%	2492,35	2696,51	2913,56
10			2028,82	2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2%	2%	2%	2%	2%
13				2296,85	2542,58	2%	2%	2%
14						2751,75	2977,17	3216,80



LOONTABEL TUINCENTRA PER 1 JANUARI 2020 NIEUW

Uurlonen:

Funcatiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	3,16	3,24						
16	3,64	3,73	3,85					
17	4,16	4,27	4,41	4,64				
18	5,03	5,15	5,31	5,59				
19	6,03	6,18	6,37	6,71	7,14	7,64		
20	8,04	8,23	8,50	8,95	9,52	10,19		
21	10,05	10,29	10,62	11,19	11,90	12,73	13,78	14,95
1	10,18	10,41	10,78	11,38	12,14	12,99	14,05	15,25
2	10,31	10,52	10,93	11,58	12,38	13,25	14,34	15,55
3	10,45	10,64	11,09	11,79	12,63	13,51	14,62	15,86
4	2%	10,75	11,25	12,00	12,88	13,78	14,91	16,18
5	2%	2%	11,42	12,21	13,14	14,06	15,21	16,51
6	11,09	2%	2%	12,43	13,40	14,34	15,52	16,84
7		11,41	2%	12,65	13,67	14,63	15,83	17,17
8			2%	2%	13,94	14,92	16,14	17,52
9			12,36	2%	2%	15,22	16,47	17,87
10				2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				13,96	2%	2%	2%	2%
13					15,40	2%	2%	2%
14						16,80	18,18	19,73



Maandlonen op basis van 38 uren werkweek:

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	520,90	533,93						
16	599,03	614,01	633,66					
17	685,81	702,96	725,45	763,90				
18	826,80	847,47	874,58	920,94				
19	992,15	1.016,95	1.049,49	1.105,11	1.175,84	1.258,15		
20	1.322,90	1.355,97	1.399,36	1.473,52	1.567,83	1.677,58		
21	1.653,60	1.694,93	1.749,17	1.841,88	1.959,76	2.096,94	2.268,89	2.461,74
1	1.675,92	1.713,58	1.774,53	1.874,48	1.998,95	2.138,88	2.314,26	2.510,98
2	1.698,54	1.732,42	1.800,26	1.907,65	2.038,93	2.181,65	2.360,55	2.561,20
3	1.721,47	1.751,48	1.826,37	1.941,42	2.079,71	2.225,29	2.407,76	2.612,42
4	2%	1.770,75	1.852,85	1.975,78	2.121,30	2.269,79	2.455,92	2.664,67
5	2%	2%	1.879,72	2.010,75	2.163,73	2.315,19	2.505,03	2.717,96
6	1.826,84	2%	2%	2.046,34	2.207,00	2.361,49	2.555,14	2.772,32
7		1.879,13	2%	2.082,57	2.251,14	2.408,72	2.606,24	2.827,77
8			2%	2%	2.296,17	2.456,90	2.658,36	2.884,32
9			2.034,66	2%	2%	2.506,04	2.711,53	2.942,01
10				2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2.299,32	2%	2%	2%	2%
13					2.535,15	2%	2%	2%
14						2.766,87	2.993,75	3.248,22



LOONTABEL WONEN PER 1 JANUARI 2020 NIEUW

Uurlonen:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's
15	3,09	3,15	3,19						
16	3,56	3,62	3,67	3,71					
17	4,07	4,15	4,20	4,24	4,29				
18	5,16	5,25	5,31	5,37	5,43				
19	6,19	6,30	6,38	6,45	6,52	6,65	6,79		
20	8,25	8,40	8,50	8,59	8,69	8,87	9,06		
21	10,31	10,50	10,63	10,74	10,86	11,09	11,32	11,32	11,32
1	10,45	10,65	10,77	10,89	11,03	11,31	11,58	12,11	12,51
2	10,58	10,80	10,92	11,05	11,21	11,54	11,85	12,96	13,82
3	10,72	10,95	11,08	11,20	11,39	11,77	12,12	13,48	14,51
4	2%	2%	11,23	11,36	11,57	12,00	12,40	14,02	15,24
5	11,15	2%	2%	11,52	11,76	12,24	12,68	14,58	16,00
6		11,62	2%	11,68	11,95	12,49	12,98	15,16	16,80
7			11,92	2%	12,14	12,74	13,27	15,77	17,64
8				2%	12,33	12,99	13,58	16,40	18,52
9				2%	2%	2%	13,89	17,06	19,45
10				12,64	2%	2%	2%	2%	2%
11					2%	2%	2%	2%	2%
12					2%	2%	2%	2%	2%
13					13,61	14,34	2%	2%	2%
14							15,34	18,83	21,48

**Maandlonen op basis van 37 urye werkweek:**

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	496,10	505,03	511,09						
16	570,50	580,78	587,75	594,21					
17	653,15	664,91	672,89	680,29	687,78				
18	826,80	841,68	851,78	861,15	870,62				
19	992,15	1010,00	1022,12	1033,37	1044,73	1066,67	1089,07		
20	1322,90	1346,71	1362,87	1377,86	1393,01	1422,27	1452,13		
21	1653,60	1683,36	1703,56	1722,30	1741,24	1777,81	1815,14	1815,14	1815,14
1	1675,09	1706,92	1727,41	1746,41	1769,10	1813,36	1856,89	1942,20	2005,73
2	1696,86	1730,82	1751,59	1770,86	1797,41	1849,63	1899,60	2078,15	2216,33
3	1718,92	1755,05	1776,11	1795,65	1826,16	1886,62	1943,29	2161,28	2327,15
4	2%	2%	1800,98	1820,79	1855,38	1924,36	1987,98	2247,73	2443,51
5	1788,37	2%	2%	1846,28	1885,07	1962,84	2033,71	2337,64	2565,68
6		1862,47	2%	1872,13	1915,23	2002,10	2080,48	2431,15	2693,97
7			1911,21	2%	1945,87	2042,14	2128,33	2528,39	2828,66
8				2%	1977,01	2082,98	2177,29	2629,53	2970,10
9				2%	2%	2%	2227,36	2734,71	3118,60
10				2026,45	2%	2%	2%	2%	2%
11					2%	2%	2%	2%	2%
12					2%	2%	2%	2%	2%
13					2182,78	2299,78	2%	2%	2%
14							2459,19	3019,34	3443,19

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 maart 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*