

Toelichting bij de periodeversie van de Model Arbeidsvoorwaardenregeling Vaste medewerkers van Uitzendondernemingen

Algemene rechtspositionele aspecten

Met deze Model Arbeidsvoorwaardenregeling voor Vaste medewerkers is niet bedoeld om een afwijking te creëren op het bestaande beleid binnen de onderneming.

Normerend - Niet/normerend

De arbeidsvoorwaarden in de Model Arbeidsvoorwaardenregeling zijn minimaal geregeld. Een aantal bepalingen bevatten echter een normerend karakter, bij iedere bepaling is hierbij een afweging gemaakt tussen flexibiliteit/maatwerk voor de onderneming en een normerende werking in het kader van afstemming en samenhang over het niveau en de invulling van de arbeidsvoorwaarden binnen de uitzendsector. Onderstaand een schematisch overzicht.

<u>Normerend</u>	<u>Niet normerend</u>
Jaarurennorm / wekelijkse arbeidsduur	Salarisregeling
Overwerkpercentage	Verlofregeling
Toeslag afwijkende werktijden	Beloningsregeling
Bovenwettelijke vakantiedagen	Persoonlijk Keuze Budget
Duurzame inzetbaarheid	Gezondheidsbeleid
Uurloon	Pensioen

Rol Ondernemingsraad

Let op: Bij het invullen van de Model Arbeidsvoorwaardenregeling voor Vaste medewerkers op basis van eigen ondernemingsbeleid is het mogelijk dat er ten opzichte van de bestaande situatie wijzigingen worden aangebracht waarvoor op grond van artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden instemming van de Ondernemingsraad is vereist.

Hierbij kan gedacht worden aan regelingen binnen de onderneming op het gebied van:

- Beloning en functiewaardering
- Werktijden
- Vakantie
- Arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of het re-integratiebeleid
- Pensioen

Overgangsrecht

Voor de implementatie van deze Arbeidsvoorwaardenregeling is een notitie 'implementatie Arbeidsvoorwaardenregeling – CAO Vast' opgesteld, met een begrijpelijke en eenvoudige uitleg m.b.t. het implementatieproces binnen ondernemingen.

Doorwerking individueel niveau

Onderstaand zijn twee voorbeelden van een incorporatiebeding toegevoegd die gebruikt kunnen worden bij een nieuwe dan wel bestaande arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld 1: Incorporatiebeding behorende bij een nieuwe arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst is steeds de meest recente versie van de ABU Model- Arbeidsvoorwaardenregeling voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen (hierna: de "AVR") integraal van toepassing, totdat werkgever wordt gebonden aan een collectieve arbeidsovereenkomst voor vaste medewerkers van uitzendondernemingen. Vanaf dat moment is steeds de meest recente versie van de desbetreffende cao (hierna: de "Cao") van toepassing op deze arbeidsovereenkomst, in plaats van de AVR. Werknemer kan vanaf dat moment geen rechten meer ontlenen aan de AVR of arbeidsvoorwaarden die op basis daarvan aan werknemer zijn toegekend. Werknemer stemt nu voor alsdan in met een aanpassing van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar het minimumniveau van de Cao.

Voorbeeld 2: Aanvullende overeenkomst behorende bij de bestaande arbeidsovereenkomst

<partij aanduiding>

Tussen werkgever en werknemer geldt een arbeidsovereenkomst. Werknemer stemt hiermee in met het feit dat per de datum van ondertekening van deze aanvullende overeenkomst, steeds de meest recente versie van de ABU Model- Arbeidsvoorwaardenregeling voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen (hierna: de "AVR") integraal van toepassing is, totdat werkgever wordt gebonden aan een collectieve arbeidsovereenkomst voor vaste medewerkers van uitzendondernemingen. Vanaf dat moment is steeds de meest recente versie van de desbetreffende cao (hierna: de "Cao") van toepassing op deze arbeidsovereenkomst, in plaats van de AVR. Werknemer kan vanaf dat moment geen rechten meer ontlenen aan de AVR of arbeidsvoorwaarden die op basis daarvan aan werknemer zijn toegekend. Werknemer stemt nu voor alsdan in met een aanpassing van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar het minimumniveau van de Cao.

<datum, plaats>

<handtekening werknemer>

Ter toelichting:

Voorblad

Periodeversie. Er is ook een maandversie beschikbaar.

Artikel 1, Begripsomschrijvingen

Berekening uurloon als percentage van het periodesalaris:

Uurloon: $1/160 = 0,625\%$ van het periodesalaris

N.B.

Er is tevens een uitgave van een versie van de Model Arbeidsvoorwaardenregeling Vaste medewerkers van Uitzendondernemingen beschikbaar die gebaseerd is op uitbetaling per maand. De berekening van het uurloon op maandbasis is opgenomen in de bijbehorende toelichting. Om het verband tussen het periode- en maandsalaris aan te geven is het uurloon op basis van het periodesalaris hieronder nogmaals uitgerekend en dan op dezelfde wijze als is gebeurd voor het maandsalaris. De uitkomst is uiteraard hetzelfde:

Gemiddeld $365,25$ dagen per jaar / $7 = 52,18$ weken per jaar

Aantal periodes per jaar: $52,18 / 4 = 13,045$ periodes

Jaarlijkse bruto arbeidsduur: $52,18$ weken x $40 = 2087,14$ uur

Bruto arbeidsduur per periode: $2087,14 / 13,045 = 160$ uur

Uurloon: $1/160 \times$ periodesalaris = $0,625\%$ van het periodesalaris

Artikel 4, Opzegging

Omdat alleen bij cao kan worden afgeweken van de wettelijke opzegtermijnen, en dus niet met een arbeidsvoorwaardenregeling, zijn de opzegtermijnen uitgedrukt in maanden en niet in periodes.

Artikel 7, Arbeidsduur

In artikel 7 lid 2 is een aanzet gecreëerd voor de werkgever en ondernemingsraad om gebruik te maken van de mogelijkheid tot zelfroosteren.

Uitzendondernemingen die een systematiek van zelfroosteren vorm willen geven zouden gebruik kunnen maken van onderstaande voorbeeldbepaling.

“Zelfroosteren

De werkgever kan samen met de ondernemingsraad een systematiek van zelfroosteren afspreken. Zelfroosteren is een innovatieve manier van werktijdenplanning om tot optimale flexibiliteit binnen de organisatie te komen. Er wordt gestreefd naar de juiste balans tussen de bezettingsbehoefte van de onderneming op bepaalde werktijden en de voorkeuren van de individuele werknemer. Ten aanzien van de systematiek die afgesproken kan worden, geldt dat de werktijden als gevolg van het zelfroosteren mogen afwijken van de geldende Arbeidsvoorwaardenregeling, maar binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet moeten blijven. Verder dienen werknemers bij toepassing van de systematiek van zelfroosteren de mogelijkheid te hebben hun dagelijkse werktijden af te stemmen op hun individuele behoefte, mits dit pas binnen de minimale bezettingsgraad”.

Artikel 8, Overwerk

Gekozen is voor een jaarurennorm. Overuren worden per kalenderjaar afgerekend. Er kan ook gekozen worden voor afrekening per half jaar of per kwartaal. Dat verkleint overigens de flexibiliteit.

Berekening van de jaarurennorm: zie onder 1 onder N.B. Het gaat hierbij om de bruto arbeidsduur per jaar. Voor de berekening of de jaarurennorm gehaald/overschreden wordt moeten daarom doorbetaalde feest-, ziekte-, vakantiedagen etc. worden meegeteld.

In beginsel is gekozen voor compensatie in tijd. Dat kan ook geld zijn, ter keuze aan de werkgever. Het is van belang aan te geven bij wie de uiteindelijke keuze wordt neergelegd, werknemer of werkgever.

Artikel 9, Afwijkende werktijden

Specifieke situaties kunnen vragen om een ruimer dagvenster in lid 1. Te denken valt aan in house dienstverlening. Het advies is bij het evt. oprekken van het dagvenster rekening te houden met gezondheidsaspecten van zeer vroege of late diensten.

Artikel 11 lid 3 , Bovenwettelijke vakantie-uren

In de cao Vaste Medewerkers had de werknemer recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen, oftewel 40 bovenwettelijke vakantie-uren. De 160 vakantie-uren gelden als wettelijke basis. De 40 bovenwettelijke vakantie-uren blijven bestaan. De onderneming kan er voor kiezen om deze

bovenwettelijke vakantie-uren te handhaven dan wel uit te breiden of als element op te nemen in het PKB-budget. Het niet toekennen van de 40 bovenwettelijke vakantie-uren aan werknemer of het niet opnemen daarvan in het PKB van de werknemer houdt een versoering in t.o.v. de cao.

Artikel 12, Verlof

Het is te overwegen de regeling bijzonder verlof (lid 2) te kapitaliseren en op te nemen in een PKB. De waarde ervan wordt dan in de regel bepaald o.b.v. gemiddelde historische opname van bedoelde verlofdagen in een nader te bepalen achterliggende periode (bv. laatste 5 jaar).

Het gaat hier immers om een recht op incidenteel verlof afhankelijk van het überhaupt voorkomen van de gebeurtenis die dat recht geeft. Dan zou de waarde ook gebaseerd kunnen worden op het incidentele gebruikspatroon. Dat vergt wel administratief inzicht in dat feitelijk gebruik van de bijzondere verlofvormen.

Als bijzondere verlofrechten worden gekapitaliseerd in een PKB, dan kunnen werknemers een bijzondere verlofdag kopen vanuit hun PKB, op het moment dat de aanleiding ervoor zich voordoet.

Artikel 13, Salarisregeling

Algemene toelichting: uitzendondernemingen kunnen in overleg met de ondernemingsraad / medezeggenschapsorgaan hun eigen salarisregeling treffen, inclusief een bijbehorende systematiek van functie-indeling en functiewaardering.

De uitzendonderneming die geen regeling op maat wenst te treffen kan de salarisregeling in artikelen 13.1 tot en met 13.10 toepassen.

Voor de uitzendondernemingen die hun eigen salarisregeling en functiewaarderingssysteem vorm willen geven is er in artikel 13.3 een benchmark met marktconforme salarissen beschikbaar.

Geadviseerd wordt voor indexering van de salarissen de landelijke trend te volgen. De salaristabel is tot stand gekomen door de bedragen van 1 juli 2012 te indexeren met 1,5 %. Eventueel kan de mate van verhoging op een later moment geactualiseerd worden.

Voor de toepassing van lid 5 tot en met 7 geldt als voorwaarde dat de onderneming over een beoordelingssystematiek beschikt. Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken gemaakt en doelen gesteld.

Indien er geen beoordelingssystematiek binnen de organisatie wordt toegepast, zal de individuele salarisverhoging conform de automatische periodiek toekenning plaatsvinden. De tekst van de salarisregeling dient in dat geval te worden aangepast.

Artikel 14, Variabele beloning

In de CAO Vaste medewerkers gold een winstdelingsregeling van 2% en een resultaatdelingsregeling van 1%. Door de onderneming zal de variabele beloning in overleg met de OR ingevuld moeten worden in een variabele beloningsregeling die, bij het behalen van de jaarlijks door de werkgever te stellen doelen, jaarlijks 3% kan uitkeren. Dit kan in de vorm van bijvoorbeeld:

- Winstdelingsregeling (collectief)
- Resultaatdelingsregeling (collectief)
- Bonusregeling (individueel)
- Of combinaties van bovenstaande regelingen.

N.B. het salaris en de doorgroei door de salarisschalen op basis van de beoordeling is primair geregeld in artikel 13. De uitkering van artikel 14 staat hier los van (hoewel de beoordeling mede de hoogte van de uitkering uit artikel 14 bepaalt).

Artikel 15, Persoonlijk Keuze Budget

De werkgever kan een Persoonlijk Keuze Budget (PKB) hanteren. In het ABU-model wordt uitgegaan van een basis PKB ter grootte van 10%. Dit budget ontvangt de werknemer iedere periode als toeslag op zijn salaris en daaruit kan werknemer zelf keuzes maken voor de besteding van dit budget. Dit basisbudget bestaat uit de wettelijke vakantietoeslag van 8%, plus 2%.

De 8% vakantietoeslag dient in ieder geval maandelijks vanuit het PKB uitbetaald te worden tezamen met het salaris. Indien de werknemer hiervoor kiest kan de vakantietoeslag ook worden gereserveerd en eenmaal per jaar worden uitbetaald in de maand mei. De bron van de overige 2% zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit de extra jaarlijkse feestdag of de leeftijdsafhankelijke vakantie- en adv-dagen. Het staat u vrij om naast het basisbudget ook extra bestedingsmogelijkheden/bronnen aan het PKB toe te voegen. Het PKB is een keuze van de werkgever en geen recht van de werknemer. De werknemer kan bijvoorbeeld de budgetruimte van 2% die niet de vakantietoeslag betreft direct laten uitbetalen, het percentage sparen of er extra vrije dagen voor kopen.

De werkgever die besluit niet over te gaan tot invoering van een PKB-systeem (of deels) zal moeten bezien hoe de elementen die als mogelijke bron van het PKB genoemd zijn, al dan niet (zelfstandig) als arbeidsvoorwaarden in de AVR worden opgenomen. Het niet opnemen van de elementen houdt een versobering in t.o.v. de cao.

Het Persoonlijk Keuze Budget (PKB) kan door de werkgever zelf worden samengesteld.

Als bronnen voor het PKB kunnen de volgende arbeidsvoorwaarden dienen:

- vakantietoeslag
- bovenwettelijke vakantiedagen (in de CAO Vaste Medewerkers waren dat er 5). De werknemer kan per budgetjaar maximaal 10 vrije dagen kopen. Hoe meer bovenwettelijke vakantiedagen in het PKB worden opgenomen, des te meer vrije dagen de werknemer per budgetjaar kan kopen.
- extra feestdag
- adv-dagen, waarover nog de volgende keuzes moeten/kunnen worden gemaakt:
 - hoeveel worden er in het PKB opgenomen,
 - hoeveel niet, en wat gebeurt daarmee,
 - overgangsregeling ja of nee,
 - wordt de overgangsregeling afgebouwd ja of nee,
 - wordt er onderscheid gemaakt tussen zittende en nieuwe medewerkers.

Om het PKB op te bouwen gelden de volgende basiswaarden:

Vakantietoeslag	8,000 %
Waarde voor iedere werkdag (8 uur)	0,383 %

Berekening dagwaarde: $8 \times \text{uurloon} = 5\%$ van een periodesalaris, wat overeenkomt met $5/13,045 = 0,383\%$ van het periodesalaris als de waarde wordt gespreid over 13,045 periodesalarissen per kalenderjaar.

Als rekenvoorbeelden hierbij de waarden van enkele 'oude rechten' uit de cao:

Waarde 5 bovenwettelijke vakantiedagen	1,916 %
Waarde extra feestdag	0,383 %
Waarde 13 adv-dagen	4,979 %
Waarde voorbeeld totaalpakket*	15,278 %

* Voorbeeld totaalpakket = vakantietoeslag + 5 bovenwettelijke vakantiedagen + extra feestdag + 13 ADV-dagen

Het is aan te raden om een PKB minimaal te laten bestaan uit de vakantietoeslag, plus nog minimaal 1 ander element. Een PKB met alleen de vakantietoeslag is de administratieve investering niet waard, een PKB zonder vakantietoeslag verliest aan aantrekkelijkheid omdat het al snel minimaal de helft van de totaalwaarde bepaalt.

Eventueel kan overwogen worden de bijzonder verlofregeling uit artikel 11 lid 2 te kapitaliseren en deze op te nemen in het PKB (zie toelichting bij artikel 11).

Artikel 16, Opleiding en ontwikkeling

In de CAO Vaste Medewerkers werd het recht om gebruik te maken van een EVC-traject toegekend in de volgende gevallen:

- a. Voor de werknemer zonder afgeronde opleiding of met een afgeronde mbo-opleiding ontstaat dit recht na vijf jaar werkzaam in de uitzendbranche te zijn geweest.
- b. Voor de werknemer met een hbo- of academische opleiding ontstaat dit recht na tien jaar werkzaam in de uitzendbranche te zijn geweest.

Overwogen kan worden om de werknemer een recht op EVC toe te kennen indien aan bovenstaande vereisten is voldaan.

Artikel 17, Gezondheid

De invulling van artikel 17 lid 6 van de model AVR is ontleend aan de bepaling zoals die in de CAO Vaste Medewerkers was opgenomen. Ter informatie waren in de CAO Vaste Medewerkers nog onderstaande loondoorbetalingen en aanvullingen geregeld.

Loondoorbetaling en aanvulling derde ziektejaar

De werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering en passende arbeid verricht (in- of extern) ontvangt van de werkgever een aanvulling op deze uitkering tot 80 % van het laatstverdiende periode-inkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

De werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering en meer dan 80% arbeidsongeschikt is ontvangt van de werkgever een aanvulling op deze uitkering tot 80 % van het laatstverdiende periode-inkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

De (ex-)werknemer die recht heeft op een IVA-uitkering ontvangt van de werkgever gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op deze uitkering tot 85 procent van het laatstverdiende periode-inkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

Loondoorbetaling en aanvulling derde ziektejaar en verder

De werknemer die na 2 jaar ziekte een resterende verdien capaciteit heeft van 65 procent of meer en passende arbeid verricht heeft binnen het derde en/of vierde jaar van arbeidsongeschiktheid recht op de volgende loonaanvulling op zijn nieuwe passende salaris:

- In de periode tussen de 105de week en de 156ste week van arbeidsongeschiktheid 66,66 procent van het verschil tussen ten minste 90 procent van het oude salaris en nieuwe passende salaris.
- In de periode tussen de 156ste en de 208ste week van arbeidsongeschiktheid 33,33 procent van het verschil tussen ten minste 90 procent van het oude salaris en het nieuwe passende salaris.

Artikel 19, Pensioen

De pensioenregeling die in de onderneming van de werkgever geldt dient vanaf 1 januari 2015 geactualiseerd te worden.