



NETEX

KWALITEITSGARANTIE
TEXTIELREINIGING

Praktische Toepassingen CAO Textielverzorging 2013-2015

NETEX reikt u de hand



Inhoudsopgave



Voorwoord	pag. 4
Deel 1 Wet Werk en Zekerheid	
1.1 Inleiding	pag. 5
1.2 Veranderingen per 1 april 2014	pag. 5
1.3 Veranderingen per 1 juli 2014	pag. 5
1.4 Veranderingen per 1 januari 2015	pag. 5
1.5 Veranderingen per 1 juli 2015	pag. 6
Deel 2 Participatiewet	
2.1 Inleiding	pag. 9
2.1.1 Sociale werkvoorziening	pag. 9
2.1.2 Quotumheffing	pag. 9
Deel 3 Toepasbaarheid CAO	
3.1 Inleiding	pag. 10
3.1.1 Theoretische bedrijfstijd	pag. 10
3.1.2 Theoretische arbeidsduur	pag. 10
3.1.3 Conclusie	pag. 10
3.1.4 Hoe overwerk te voorkomen	pag. 10
3.1.5 Inschalen in een loongroep	pag. 11
3.1.6 Arbeidsongeschiktheid	pag. 11
3.1.7 Wachtdagen	pag. 12
3.1.8 Verlofopbouw	pag. 12
3.1.9 Loonspecificatie	pag. 12
3.1.10 Arbeidsovereenkomst	pag. 13
3.1.11 Oproep overeenkomst	pag. 13
3.2 Reiskosten en eindejaarsuitkering	pag. 13
3.2.1 Aanvullingen en wijzigingen verlofregels	pag. 14
Bijlage:	
Wettelijke Verlofvormen	pag. 15



Voorwoord

Omdat steeds vaker bleek dat werkgevers moeite hadden de mogelijkheden te overzien die de CAO hen bood en derhalve, vooral, zichzelf te kort deden, besloot het Bestuur FTN/Netex in 2008 tot een het uitbrengen van "Tips en Trucs"; een handig document met uitleg en toepassingsmogelijkheden van de CAO. In dit boekje vindt u de geactualiseerde versie gebaseerd op de CAO Textielverzorging

2013 – 2015. Bovendien brengen we u op de hoogte over aan-komende veranderingen in deze CAO dankzij de ophanden zijnde Wet Werk en Zekerheid.

Mocht u naar aanleiding van de tekst nog vragen hebben dan kunt u contact opnemen met het secretariaat.

Deel 1: Wet werk en zekerheid

1.1 Inleiding

Wet Werk en Zekerheid:

De Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. De Wwz beoogt een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, waarbij tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers wordt verminderd. Werkzekerheid moet, in plaats van baan zekerheid, het overkoepelende uitgangspunt van het hedendaagse arbeidsmarktbeleid worden. De verschillende wijzigingen die voortkomen uit de Wwz worden gefaseerd ingevoerd tussen 1 januari 2015 en april 2016.

Let wel:

Als op 1 januari 2015 van de Wwz afwijkende regels uit de CAO gelden, blijven die van kracht tot de CAO afloopt of tot uiterlijk 1 juli 2016. De CAO Textielverzorging loopt af op 30 juni 2015. Los van deze wet is per 1 april 2014 al het Ontslagbesluit gewijzigd.

De veranderingen op een rij:

1.2 Per 1 april 2014:

Met ingang van april 2014 is de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag om bedrijfseconomische redenen aangepast. AOW-gerechtigden dienen dan als eerste in aanmerking te komen voor ontslag.

1.3 Per 1 juli 2014:

Verkorting tussenpoos Ragetlieregel

De Ragetlieregel houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is gesloten na een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alleen van rechtswege eindigt als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgezegd bij UWV of ontbonden door de kantonrechter. Veel werkgevers lopen tegen deze

regel aan als zij een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd na het aflopen van een vast contract een tijdelijk contract willen geven. Je kon de Ragetlieregel omzeilen als er meer dan drie maanden tussen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gezeten. Per 1 juli 2014 moet deze periode meer dan zes maanden zijn.

1.4 Per 1 januari 2015:

Beperking uitzendbeding

Een uitzendbeding is een beding dat bepaalt dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt indien de opdrachtgever aan het uitzendbureau te kennen geeft geen gebruik meer te willen maken van de uitzendkracht. Een beroep op een uitzendbeding kan in beginsel alleen in de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst worden gedaan. Waar voorheen de periode van 26 weken bij CAO onbeperkt kon worden verlengd, wordt ook dit nu beperkt tot een maximumperiode van 78 weken. In de CAO Textielverzorging 2013-2015 wordt een periode van 52 weken gesteld.

Geen proeftijd

In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag je geen proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract. Voor contracten die zijn gesloten voor 1 januari 2015 blijven de huidige regels gelden.

Geen concurrentiebeding

Uitgangspunt is dat in tijdelijke contracten geen concurrentiebeding mogelijk is, tenzij in het contract wordt gemotiveerd dat zo'n beding nodig is op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De rechter kan op verzoek van de werknemer het beding alsnog vernietigen als de rechter meent dat de motivering onvoldoende is. Voor contracten die zijn gesloten voor 1 januari 2015 blijven de huidige regels gelden.

Verplichte aanzegtermijn een maand

Bij contracten voor een bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het einde van het contract aan de

werknemer laten weten of hij het contract wel of niet verlengt en zo ja, onder welke voorwaarden.

Als de werkgever geen voorwaarden aangeeft, dan wordt het contract voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden voortgezet, echter voor ten hoogste een jaar.

Als de werkgever de verplichte aanzegtermijn niet nakomt, moet de werkgever een vergoeding betalen van een maandloon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Als de werkgever te laat is met de aanzegtermijn is hij een vergoeding naar rato verschuldigd

Deze aanzegplicht geldt niet voor onderhavige contracten die vóór 1 februari 2015 eindigen.

Geen arbeid, geen loon (oproepkrachten)

Op grond van de wet houdt een werknemer die niet werkt toch zijn recht op loon als de oorzaak daarvan voor rekening en risico van de werkgever komt. Als voorbeeld kan worden genoemd dat de werknemer niet kan werken vanwege weersomstandigheden, zoals vorst. Werkgever en werknemer kunnen wel schriftelijk afspreken dat een werknemer in een dergelijke situatie gedurende de eerste zes maanden geen recht heeft op loon. Dat verandert niet.

Wat wel verandert, is de mogelijkheid om deze periode van zes maanden bij CAO (onbeperkt) te verlengen. Vanaf 1 januari 2015 kan bij CAO alleen nog worden afgeweken voor in die CAO te bepalen functies. Het moet dan gaan om functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Voor wat betreft uitzendkrachten zal veranderen dat van bovengenoemde loondoorbetalingsverplichting bij CAO kan worden afgeweken voor ten hoogste 78 weken.

1.5 Per 1 juli 2015:

Beëindigingsovereenkomst (bedenktijd)

Wanneer werkgever en werknemer na 1 juli 2015 uit elkaar willen gaan door middel van een beëindigingsovereenkomst dan hebben werknemers de mogelijkheid om binnen veertien dagen schriftelijk van de overeenkomst af te zien. Dit kan buitengerechtelijk en zonder opgave van reden. Werkgevers hebben de plicht om hun werknemers op de bedenktijd te wijzen, ook

wanneer er schriftelijke instemming is met de opzegging. Wanneer de werkgever dit nalaat, zal de bedenktijd met een week worden verlengd zodat er een totaal ontstaat van drie weken.

Kortere ketenbepaling

Bij tijdelijke contracten die elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen ontstaat bij het vierde contract of na twee jaar een contract voor onbepaalde tijd. Afwijking van de ketenregeling is alleen bij CAO mogelijk (1) als de bedrijfsvoering dit vereist (2) indien het een bestuurder betreft (3) in een bedrijfstak waar de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties zou leiden (4) voor leerlingen die een duale opleiding volgen. Afwijken bij CAO van de tussenperiode van zes maanden is niet meer mogelijk.

Als op of na 1 juli 2015 een (opvolgend) contract tot stand komt met een tussenpoos van 6 maanden of korter, telt het voorgaande contract mee in de keten volgens de WWZ. De huidige regels blijven gelden voor contracten gesloten voor 1 juli 2015.

Voorbeeld: Als je derde contract op 30 juni 2015 is aangegaan, en de totale lengte van je contracten komt daarmee op 32 maanden, dan is ook je derde contract er één voor bepaalde tijd. Immers, het oude recht is nog van toepassing op je laatste contract.

Als je contract op 1 juli 2015 wordt verlengd en de totale lengte van de contracten komt daarmee op 32 maanden, dan is het laatste contract er één voor onbepaalde tijd. De totale periode van de contracten is immers langer dan 2 jaar.

Het is dus belangrijk om bij contracten die gesloten worden op of na 1 juli 2015 goed te kijken naar het voorgaande contract en de periode die hier eventueel tussen zit. Indien deze periode korter is dan 6 maanden dan telt het voorgaande contract namelijk mee in de ketenbepaling. Stel iemand heeft een contract voor 12 maanden gehad en na 4 maanden wordt er (na 1 juli) besloten iemand weer in dienst te nemen voor wederom een jaar. Dit is pas het 2e contract. Maar bedenk wel dat na 2 jaar het contract wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Dat wil zeggen dat deze werknemer bij start van deze overeenkomst al op

(12+4) 16 maanden staat en er na 8 maanden dus sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Voor werknemers en werkgevers die onder een afwijkende CAO vallen, blijven de afspraken gelden totdat de CAO is verlopen. Ook als die afwijken van de wet. De CAO Textielverzorging loopt tot en met 30 juni 2015. Uiterlijke datum is 1 januari 2016, daarna moeten ze worden aangepast.

Opvolgend werkgeverschap

Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als (1) de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst en (2) tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het beeld van werknemer met betrekking tot functioneren en geschiktheid door de oude werkgever over wordt gebracht op de nieuwe werkgever.

Het tweede criterium komt te vervallen. Dus ook als de opvolgende werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, kan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. Er hoeven niet zodanige banden te bestaan tussen de opvolgende werkgevers, dat deze kennis over de werknemer beschikbaar is. Wel moet er een aanleiding zijn waardoor de werknemer van de oude naar de nieuwe werkgever overgaat.

Ontslagrecht

De werkgever kan vanaf 1 juli 2015 niet meer kiezen of ontslag via het UWV of via de rechter gaat. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt via het UWV, ontslag om persoonlijke redenen (arbeidsconflict) gaat via de kantonrechter.

Met betrekking tot de doorlooptijd van de ontslagadviesaanvraag is het uitgangspunt: binnen 4 weken. Na afloop van de procedure mag deze termijn worden afgetrokken van de opzegtermijn, met dien verstande dat de opzegtermijn altijd ten minste 1 maand is.

Tegen de beslissing van het UWV kan bij de kantonrechter in beroep worden gegaan. Tegen de uitspraak van de kantonrechter kan in hoger beroep worden gegaan.

Transitievergoeding

Voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding geldt niet langer de kantonrechttersformule, maar de zogenaamde transitievergoeding. De werknemer met een dienstverband van minimaal twee jaar heeft bij onvrijwillig ontslag recht op de transitievergoeding.

Werknemers hebben geen recht op de transitievergoeding als:

- Het dienstverband minder dan 2 jaar is;
- Er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer;
- Van beëindiging van het contract in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd;
- Sprake is van surseance van betaling of faillissement van de werkgever.

Afwijkende betalingsplicht

- De transitievergoeding mag in termijnen betaald worden als anders financiële problemen bij de werkgever ontstaan;
- Voor bedrijven met 25 of minder werknemers geldt een overgangsregeling als sprake is van ontslag wegens de slechte financiële situatie. Dan mag de werkgever voor de berekening van de hoogte van de vergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband vanaf 1 mei 2013.
- Tot 2020 geldt een overgangsregeling voor werknemers die bij het onvrijwillig einde van het dienstverband 50 jaar of ouder zijn en tenminste 10 jaar in dienst zijn bij het bedrijf. Zij hebben vanaf de leeftijd van 50 jaar recht op 1 maandsalaris per dienstjaar. Hier geldt geen maximum of aftopping. Bedrijven met 25 of minder werknemers zijn hiervan uitgezonderd.

Hoogte transitievergoeding

De transitievergoeding wordt berekend over hele periodes van 6 maanden dat uw medewerker bij u een arbeidscontract had. De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat uw medewerker bij u in dienst is geweest:

- Uw medewerker krijgt per gewerkt half dienstjaar 1/6 maandsalaris als vergoeding.

- Indien uw medewerker 10 jaar of langer bij u heeft gewerkt dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van een 1/4 maandsalaris per half dienstjaar.
- Heeft uw medewerker 10 jaar of langer bij u gewerkt én is hij 50 jaar of ouder dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van 1/2 maandsalaris per half dienstjaar. Dit geldt niet als u minder dan 25 werknemers in dienst hebt.

De transitievergoeding is maximaal € 75.000, tenzij uw medewerker meer dan € 75.000 verdient. Dan is de vergoeding maximaal 1 jaarsalaris.

De vergoeding wordt niet opgebouwd voor jongeren onder de 18 jaar bij een contract van maximaal 12 uur per week.

Door de overgangsregeling telt bij ingang van de regeling straks alleen nog het arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1 juli 2012 (met een onderbreking korter dan 6 maanden) mee voor de transitievergoeding. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van vóór 1 juli 2012 tellen alleen mee wanneer de onderbreking maximaal 3 maanden was. Dit sluit ook aan bij het overgangsrecht van de ketenbepaling.

Verrekening transitievergoeding

Kosten, door de werkgever gemaakt tijdens of bij het einde van het dienstverband mogen op de vergoeding in mindering worden gebracht. Uitgangspunten hierbij zijn dat het kosten zijn:

- Gemaakt zijn bij het ontslag;
- Gemaakt tijdens het dienstverband op het gebied van opleiding en ontwikkeling van de individuele werknemer, gericht op zijn of haar toekomstkansen op de arbeidsmarkt;
- Die werkgever en werknemer met elkaar zijn overeengekomen.

Scholingsplicht

Werkgever moet de werknemer in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verwacht, moet hij de werknemer ook in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Naast het vastleggen van de scholingsplicht in de wet zijn er ook gevolgen opgenomen, indien men niet aan de scholingsplicht voldoet. Zo kan een werknemer niet meer worden ontslagen wegens disfunctioneren als blijkt dat de werkgever niet aan de scholingsplicht heeft voldaan, doordat hij onvoldoende heeft zorg gedragen voor scholing voor de betreffende werknemer.

Het is raadzaam de bewijzen van de scholing die u uw werknemers biedt, te bewaren.

Deel 2: Participatiewet

2.1 Inleiding

In het sociaal akkoord (tussen kabinet en sociale partners) van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. De Participatiewet gaat in op 1 januari 2015. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Dat gaat zowel om beschutte banen als om niet-beschutte banen.

2.1.1 Sociale werkvoorziening

De Participatiewet vervangt de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) vanaf 1 januari 2015. Er kunnen dan geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw.

Mensen die al in een beschutte omgeving via de Wsw werken, behouden bestaande rechten en plichten.

Vanaf 1 januari 2015 draagt de gemeente de verantwoordelijkheid om mensen aan het werk te helpen. Dat kan gaan om werk bij een reguliere werkgever, zo nodig met wat extra hulp. Dat kan ook een beschutte baan zijn. Dit moet, ten opzichte van de nulmeting (peildatum 1 januari 2013), eind 2015 resulteren in minimaal 6.000 extra banen in de markt en 3.000 extra banen bij de overheid. Detacheringen en uitzendkrachten gaan meetellen om te bepalen hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Nu deze banen meetellen, vergroot dit de mogelijkheden van werkgevers om de banenafpraak na te komen en, indien van toepassing, om aan hun quotumplicht te voldoen. De banenafpraak is een macro-afpraak; er wordt naar de landelijke voortgang gekeken.

2.1.2 Quotumheffing

Als werkgevers niet voldoende banen realiseren, treedt de bepaling in de Wet banenafpraak en quotumarbeidsbeperkten voor de quotumheffing in werking. Voor de markt- en overheidssector gelden aparte banenafspraken. Dat betekent dat er per markt- en overheidssector afzonderlijk wordt gekeken of de quotumheffing voor de sector moet worden geactiveerd. De quotumheffing bedraagt 5000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats.

Heffingen voor niet vervulde arbeidsplaatsen gaan pas spelen op het moment dat werkgevers de afgesproken extra banen niet realiseren en de quotumheffing is geactiveerd. Voordat de quotumheffing wordt geactiveerd, vindt er eerst overleg plaats met sociale partners en gemeenten. Als de quotumheffing geactiveerd is, worden werkgevers individueel aangesproken. Werkgevers die onvoldoende verloonde uren laten invullen door mensen uit de doelgroep, moeten in dat geval een quotumheffing betalen. Een eventuele quotumheffing kan niet eerder dan 1 januari 2017 worden geactiveerd. De quotumheffing geldt alleen voor werkgevers met meer dan 25 werknemers.

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat een persoon uit de doelgroep gemiddeld werkt. Dit betekent op basis van de gegevens die er nu zijn dat het om een baan van 25 uur per week gaat. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Als uit de nulmeting blijkt dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, dan kan de omvang van 25 uur nog wijzigen.

Deel 3: Toepasbaarheid CAO Textielverzorging 2013-2015

3.1 Inleiding

Er zijn vaak meerdere wegen die naar Rome leiden en deze bundel geeft u in ieder geval een duidelijke mogelijke richting aan waar u wellicht direct, financieel, voordeel uit kunt halen.

U kunt hieruit voor diverse onderwerpen, variërend van roosteren tot regelingen bij arbeidsongeschiktheid, toepassingsmogelijkheden halen.

Wel willen we u er op wijzen dat er aan deze bundel geen rechten kunnen worden ontleend. Het is een interpretatiemogelijkheid van de CAO en heeft geen rechtsgeldigheid.

3.1.1 Theoretische bedrijfstijd

De theoretische bedrijfstijd per jaar: de ruimte die de CAO per kalenderjaar geeft voor het tewerkstellen van medewerkers zonder dat toeslag op grond van bijzondere uren verschuldigd is.

Deze bedrijfstijd wordt bepaald door het zogenaamde dagvenster als geregeld in artikel 11 CAO (werktijden) en bedraagt voor de textielreinigingsbranche 5 dagen van 13 uur per dag en op zaterdag 11 uur per dag = 76 gedurende 52 weken = 3952 uur ⁵.

3.1.2 Theoretische arbeidsduur

De theoretische arbeidsduur per jaar van een voltijdmedewerker: de ruimte die de CAO per kalenderjaar geeft voor het tewerkstellen van medewerkers zonder dat toeslag op grond van bijzondere uren verschuldigd is en/of overwerk verschuldigd is.

Deze arbeidsduur wordt begrensd door de artikelen 10 (arbeidsduur) en 27/28/29 (overwerk en bijzondere uren) ⁶ CAO en bedraagt voor de textielreinigingsbranche: 52 weken van 36 uur = 1872 – 184 uur vakantie – 5 feestdagen = 1648 uur ⁷

3.1.3 Conclusie

Theoretisch is het mogelijk om met uitgekiend arbeidstijdenmanagement op jaarbasis twee voltijdteams in te zetten zonder dat de loonkosten per arbeidsuur toenemen. Maar de praktijk is

anders. Afgezien van het werkaanbod, dient rekening te worden gehouden met de beschikbare (kwalitatieve) arbeidscapaciteit, het management, de arbeidstijdenwet, arbeidsongeschiktheid, kort verzuim, seizoeninvloeden, weken waarin feestdagen vallen, de bekende vakantieperiodes, reismogelijkheden enz.

⁵ Een uitzondering vormen die weken waarin een feestdag valt.

⁶ In afwijking van het dagvenster, dat eindigt om 18.30 uur, is de toeslag voor bijzonder uren pas van toepassing vanaf 19.00 uur exclusief reguliere koopavonden op donder- vrijdag.

⁷ Exclusief kort en ziekteverzuim

Toch dient de slotsom te zijn dat de CAO behoorlijk veel ruimte biedt voor slimme werkroosters. Zeker gelet op de mogelijkheden van deeltijdwerken.

Van belang daarbij is om rekening te houden met artikelen 14 en 31 (ploegendienst) uit de CAO. Ten minste als de werkgever wil voorkomen dat er sprake is van ploegendienst en de daarbij behorende toeslag. Dit kan voorkomen worden door een vast (niet wisselend) werkrooster.

3.1.4 Hoe overwerk te voorkomen?

Van overwerk is volgens artikel 27 CAO sprake als de 40 uur per werkweek wordt overschreden.

Uren voor het inhalen van bedrijfsstagnatie gelden niet als overwerk als de door de bedrijfsstagnatie verzuimde uren zijn doorbetaald.

Over flexibiliteit aanbrengen in werkroosters voor fulltimers is hierboven ingegaan.

Door parttimers meer te laten werken, maar niet meer dan 40 uur per week, kan in drukke perioden voorkomen worden dat de loonkosten per uur stijgen.

Sinds de zogenaamde Wet Flex en Zekerheid is het begrip "rechtsvermoeden" ingevoerd. Dit houdt in dat, ongeacht hetgeen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen qua werktijden en arbeidsduur, de praktijk uiteindelijk doorslag gevend is. Een voorbeeld hiervan is een parttimer die volgens arbeidsovereenkomst 20 uur per week werkt, maar gedurende een langere periode steeds 25 uur werkt. Hij kan in dat geval stellen dat de

arbeidsovereenkomst is aangepast van 20 naar 25 uur per week en dus (ook bij minder gewerkte uren) 25 uur per week uitbetaald dient te worden.

Aan te raden is om in de arbeidsovereenkomst met een parttimer een bepaling op te nemen dat in bepaalde perioden langer kan/zal worden gewerkt. Ook kan in zo'n arbeidsovereenkomst bepaald worden dat men gemiddeld x uren per week werkt. Op basis van zo'n bepaling kan men variëren in arbeidstijd tussen drukke en slappe tijden

Het tijdig bekendmaken van werkroosters voorkomt veel discussie.

Op grond van de wet ondernemingsraden is voor (wijziging van) werkroosters de instemming van de OR nodig.

Een voorbeeld is bijvoorbeeld een recreatiepark dat in de maanden juli en augustus een hoge bezettingsgraad heeft. U kunt er dan voor kiezen om gedurende 9 weken van maandag tot en met vrijdag te laten werken en de in deze tijd gemaakt "meeruren" (bijvoorbeeld $9 \times 9 = 81$ uur) later in de maanden oktober en november te verwerken in roosters die passen bij het aanbod in die tijd, zodat aan het einde van het jaar het gemiddelde van 36 uur per week wordt bereikt.

3.1.5 Inschalen in een loongroep

De werkgever is verplicht om, kort gezegd, medewerkers in uitvoerende functies in te delen in een loongroep (artikel 19 CAO).

Dit dient te gebeuren aan de hand van de functies die in de CAO genoemd staan (bijlage I CAO).

Van alle in de CAO genoemde functies bestaat een uitvoerige omschrijving. Bij twijfel over een bepaalde functie in het bedrijf, kan de uitvoerige omschrijving uitkomst bieden. De uitvoerige functiebeschrijvingen zijn opgenomen in een handboek. Dit handboek staat op www.raltex.nl.

Waak voor willekeur bij de indeling in de loongroep en de inschaling van een schaal binnen de loongroep. Als er redenen zijn om af te wijken leg die dan vast om achteraf claims bijvoorbeeld op basis van "verworven recht" te voorkomen. Bovendien voorkom je zo ook dat er onvrede ontstaat bij medewerkers die voor hetzelfde werk minder krijgen. Daar komt nog bij

dat er toenemende druk ontstaat vanuit de Wet Gelijke Behandeling op gelijk werk, gelijk loon.

Bijvoorbeeld:

Een medewerker was werkzaam in loongroep 3 en gaat een functie vervullen die hoort in loongroep 2. Het komt dan voor dat het oorspronkelijk loon behouden blijft. In dit geval is het raadzaam om vast te leggen dat:

- a. De betrokkene is ingedeeld in loongroep 2
- b. Het loon loongroep 2, schaal/periodiek y is
- c. En er sprake is van een persoonlijke toeslag, zijnde het verschil tussen het oorspronkelijke loon en het loon volgens de nieuwe indeling.

Door dit aldus te administreren en op de loonstrook te vermelden, kunnen er afspraken gemaakt worden over bijvoorbeeld het afbouwen van de toeslag of het bevrozen ervan (toekomstige loonsverhogingen niet over de toeslag).

Ook als er voor u goede aanwijsbare redenen zijn om iemand meer te betalen dan volgens de CAO nodig, ga er dan op dezelfde wijze mee om.

Volgens artikel 19 van de CAO mag een werknemer gedurende de inleerperiode, dat zijn de eerste 6 maanden van het dienstverband, worden ingedeeld in loongroep 1; dit ongeacht zijn of haar functie. Dit betekent dat in deze periode niet het met de functie overeenkomende CAO-loon hoeft te worden uitbetaald maar het wettelijk minimum(jeugd)loon.

3.1.6 Arbeidsongeschiktheid

A. therapeutisch werken

De omgang met arbeidsongeschiktheid is de laatste jaren enorm gewijzigd. Vroeger was het uitgangspunt: wat kan iemand niet meer. Nu geldt; wat kan iemand wel?

Door de fundamenteel andere benadering komt de nadruk te liggen op re-integratie.

Om te voorkomen dat een werkgever, door te weinig inspanning, de werknemer onnodig lang moet doorbetalen, of nog erger sancties krijgt opgelegd, dienen de wettelijk vastgestelde procedures gevolgd te worden.

Zorg er voor dat u alert bent en blijft op het volgen van de procedure, zodat u niets verweten kan worden.

Week	Actie werknemer	Actie werkgever
1	Ziekmelden	Aangifte bedrijfsarts/ arbodienst
6		Probleemanalyse arbodienst/ arts
8	Plan van Aanpak	Plan van Aanpak
13		Aangifte UWV voor werknemers waarvoor geen ZW-uitkering geldt
14-42	Uitvoeren, bijstellen probleemanalyse/plan van aanpak	Uitvoeren, bijstellen probleemanalyse/plan van aanpak
50	Evaluatie	Evaluatie
87	Wia-formulier	
91	Deadline aanvraag uitkering	
104	Wia-uitkering	

In deze tijd kan therapeutisch werken deel uitmaken van het re-integratieproces.

Hieruit volgt al dat iemand die therapeutisch werkt arbeidsongeschikt is. De wet spreekt over boventallig aan het werk. Arbeidsvoorwaardelijk gezien moet zo'n medewerker als arbeidsongeschikt worden behandeld. Bijvoorbeeld: de opbouw van vakantierechten is bij arbeidsongeschiktheid maximaal 6 maanden. Therapeutisch werken brengt in de opbouwperiode geen verandering.

B. Loondoorbetaling en vakantieopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Wettelijke verplichte regeling doorbetaling:
70% gedurende 2 jaar (rekening houden met maximum dagloon).

Indien van toepassing aanvullen tot minimumloon in enkel het eerste jaar.

Over 2 jaar: maximaal 170%

In de CAO is bepaald:

Wettelijke verplichting aanvullen (geen maximum dagloonbeperking):

Eerste 6 maanden tot 100% brutoloon

Volgende 6 maanden tot 90% brutoloon (let op minimumloon)

Daaropvolgende 12 maanden: 85% brutoloon
Brutoloon is het gemiddelde loon in 13 weken voorafgaand aan ziekmelding inclusief genoten toeslagen (ook structureel overwerk; dus incidenteel overwerk niet), maar exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering (zie ook loonstrook).

Let wel: gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkeringsgrondslag niet aangepast.

3.1.7 Wachtdagen

In artikel 38 lid 4 van de CAO Textielverzorging staat dat er bij iedere derde en volgende ziekmelding sprake is van één wachtdag.

Neem dit op in uw verzuimbegeleidingsplan dat het personeel moet kennen.

Let wel: binnen 4 weken nieuwe ziekmelding, geen wachtdag toegestaan. Minder dan 4 weken tussen ziekte, betekent een en dezelfde ziekteperiode.

3.1.8 Verlofopbouw

Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer gedurende maximaal 6 maanden vakantie op. De beperking van de aanspraak op opbouw van verlof bij arbeidsongeschiktheid tot een tijdvak van ten hoogste een halfjaar, geldt uitsluitend voor de bovenwettelijke vakantiedagen. De opbouw van wettelijke vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid wordt dus niet beperkt. Onder wettelijke vakantiedagen wordt verstaan het aantal dagen dat overeenkomt met 4x het aantal uren dat per week wordt gewerkt.

Let wel: arbeid therapeutisch werken op zich leidt niet tot vakantieopbouw over de periode dat hieraan invulling wordt gegeven. Arbeid therapeutisch werken is ziek.

Wettelijk is het toegestaan om met de werknemer af te spreken dat bovenwettelijke vakantiedagen worden ingezet bij arbeidsongeschiktheid. De CAO belemmert zo'n afspraak niet. Wettelijk heeft een werknemer recht op minimaal 4 maal het aantal bedongen werkdagen per week.

3.1.9 Loonspecificatie

Het verstrekken van een(digitale) loonstrook

is wettelijk verplicht. De CAO benadrukt deze verplichting in artikel 25 (loonbetaling).

Op de loonstrook moet staan:

- Het bruto (uur)loon;
- De samenstelling van het brutoloon: basisloon, eventuele toeslagen;
- De inhoudingen; loonheffing, ziektekosten, pensioen
- Het loontijdvak;
- De contractuele arbeidstijd;
- Het voor de werknemer geldende minimumloon
- Naam, adres van werknemer én van werkgever

Een loonstrook is niet alleen verantwoording afleggen, een loonstrook is ook een bewijsstuk.

Het vermelden van de samenstelling van het brutoloon is van essentieel belang als dit meer of anders is dan het normale (basis)loon.

Bijvoorbeeld:

a. Voorschotten

Als gewerkt wordt met voorschotten moet duidelijk zijn waarvoor het voorschot geldt: overwerk, eindejaarsuitkering, reiskosten e.d. Zorg ervoor dat ook de eindafrekening duidelijk is (er is afgetrokken onder aftrek van voorschot x, y, z).

b. Toeslagen

Zeker als er sprake is van een persoonlijke toeslag vermeld dat als zodanig; leg naar alle betrokkenen het waarom van de persoonlijke toeslag vast en hoe hiermee naar de toekomst wordt omgegaan (afbouw, nominaal). Dit kan individueel.

Advies: neem ook de vakantierechten op (dagen, toeslag).

3.1.10 Arbeidsovereenkomst

Binnen onze CAO bestaan er 3 mogelijkheden:

- Onbepaalde tijd
- Bepaalde tijd
- Oproep

Bepaalde tijd: maximaal 1 jaar met de mogelijkheid 2 maal te verlengen voor telkens maximaal 1 jaar. Uitzondering is een arbeidsovereenkomst voor het

klaren van een concreet gedefinieerd karwei, in dat geval geldt er een maximum van 2 jaar.

In de eerste overeenkomst is een proeftijd mogelijk van maximaal 2 maanden.

De CAO benut vrijwel alle mogelijkheden die de Wet Flex en Zekerheid geeft. Met uitzondering van bepaalde tijd langer dan 1 jaar.

Bedenk dat de tijd die een medewerker als uitzendkracht werkt, meetelt bij het beantwoorden van de vraag hoe vaak er sprake is van verlenging.

3.1.11 Oproepovereenkomst

Onze CAO kent alleen een oproepovereenkomst waarbij de werknemer verplicht is aan een oproep gehoor te geven. Hierdoor is het een gewone arbeidsovereenkomst, waarin alleen geen vast aantal uren per periode is opgenomen.

Vereisten:

- Oproep voor minimaal 3 uur
- Voorschotregeling: uurloon x aantal uren gewerkt in vorige periode. Verrekening binnen 6 maanden.

Ook hier attenderen we u op het begrip "rechtsvermoeden". Dit houdt in dat de arbeidstijd/duur niet per definitie de contractuele arbeidstijd/duur is, maar hetgeen de werkelijkheid is. Pas op dus met afwijkende afspraken.

3.2 Reiskosten en eindejaarsuitkering

Een werknemer heeft volgens artikel 47 recht op een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Op basis van de huidige fiscale regels gaat kan deze vergoeding netto worden uitbetaald. Als de volledige ruimte tot het netto uitbetalen van reiskosten in enig jaar niet is gebruikt, is het mogelijk om die ruimte nog te gebruiken bij het uitbetalen van de eindejaarsuitkering over dat jaar. De fiscale ruimte is € 0,19 per kilometer.

Als van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, verlangt de belastingdienst dat met de betreffende werknemer een "aanvullende arbeidsovereenkomst wordt gemaakt" met inachtneming van het

uitvoeringsreglement. De modelovereenkomst en het uitvoeringsreglement staan op de website van FTN.

3.2.1 Aanvullingen en wijzigingen verlofregels (bijlage)

In december 2014 is het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden aangenomen. Dit betekent dit dat er vanaf 1 januari 2015 een aantal verlofregels veranderen:

Bevallingsverlof

- Werkneemsters krijgen het recht om hun bevallingsverlof flexibel op te nemen. Ze hoeven dan zes weken na de bevalling niet meer voltijd verlof op te nemen, maar kunnen voor een langere periode deeltijd verlof aanvragen. De totale duur van het verlof blijft hetzelfde.
- Werkneemsters die zwanger zijn van een meerling krijgen vier weken extra bevallingsverlof.
- Werkneemsters van wie het kind tijdens het bevallingsverlof in het ziekenhuis moet blijven (bijvoorbeeld door vroeggeboorte), krijgen recht op een langere periode bevallingsverlof. Het uitgangspunt is dat moeder en kind tien weken thuis moeten kunnen doorbrengen, voordat de moeder weer aan het werk moet.

Kraamverlof

- Vaders (of partners) krijgen recht op drie extra dagen verlof na de geboorte van een kind. Deze drie (onbetaalde) dagen zijn een voorschot op het ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof

- Werknemers krijgen meteen het recht om ouderschapsverlof aan te vragen. De vereiste dat zij hiervoor eerst een jaar in dienst moeten zijn vervalt.
- Werknemers mogen straks zelf bepalen hoe zij het ouderschapsverlof op willen nemen. Een werknemer mag dus ook voor meer dan 50% van zijn wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof opnemen. Ook kan hij het verlof straks in meer dan zes perioden opdelen.

- Kortdurend en langdurend zorgverlof
- De personenkring voor kortdurend en langdurend zorgverlof wordt uitgebreid. Een werknemer heeft straks ook recht op zorgverlof als hij zorgt voor een zieke broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot of iemand anders in de sociale omgeving.
- Werknemers mogen straks ook langdurend zorgverlof opnemen voor noodzakelijke zorg bij ziekte of hulpbehoefendheid. Op dit moment mag een werknemer alleen langdurend zorgverlof opnemen voor zorg in verband met een levensbedreigende ziekte.
- Werknemers mogen straks zelf bepalen hoe zij het langdurend zorgverlof willen spreiden. Volgens de huidige regels kan een werknemer voor een periode van twaalf aaneengesloten weken maximaal de helft van zijn arbeidsduur per week aan langdurend zorgverlof opnemen.

Bijlage



Wettelijke verlofvormen (CAO Textielverzorging 2013-2015)

Week	Toelichting
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Betaald verlof voor de werknemster vanaf 6 tot 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum. De werknemster heeft recht op minstens 10 weken bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof moeten samen minstens 16 weken zijn.
Kraamverlof	Recht op 2 dagen betaald kraamverlof voor echtgenoot of partner van de moeder van een pasgeboren baby. Het kraamverlof moet bij een thuisbevalling binnen 4 weken na de geboorte opgenomen worden. Bij bevalling in het ziekenhuis moet het verlof binnen 4 weken na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis opgenomen worden.
Ouderschapsverlof	Recht op onbetaald verlof gedurende 26 weken, verdeeld over 12 maanden, om tijdelijk minder te werken om meer tijd te besteden aan kinderen tot 8 jaar.
Adoptieverlof of pleegverlof	Recht op maximaal 4 weken verlof, aansluitend in 1 periode op te nemen, bij adoptie van een kind of opnemen van een pleegkind in het gezin. Tijdens het verlof ontvangt een werknemer een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg die aangevraagd moet worden bij het UWV.
Kortdurend zorgverlof	Recht op enkele dagen verlof voor noodzakelijke zorg aan (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders. Per jaar mag een werknemer maximaal 2x het aantal uren dat per week gewerkt wordt als kortdurend zorgverlof opnemen. Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever ten minste 70% van het salaris door, maar ten minste het minimumloon.
Langdurend zorgverlof	Recht op langere tijd onbetaald verlof om voor de ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Per jaar mag een werknemer maximaal 6x het aantal uren dat per week gewerkt wordt als zorgverlof opnemen, of gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken de helft van het aantal uren dat per week gewerkt wordt. In overleg met de werkgever mag het verlof over maximaal 18 weken verdeeld worden. In overleg met de werkgever mag het aantal uren per week ook anders geregeld worden. De werkgever hoeft het salaris tijdens het verlof niet door te betalen.
Calamiteitenverlof	Betaald verlof voor problemen in het privéleven die een werknemer onmiddellijk moet oplossen. Het calamiteitenverlof kan alleen worden opgenomen voor de eerste opvang van privéproblemen, bijvoorbeeld als een ziek kind van school gehaald moet worden of voor het regelen van een loodgieter bij een gesprongen waterleiding.

Belangrijk: de toelichting op de soorten verlof is een toelichting op hoofdlijnen! Voor meer informatie, bijvoorbeeld over het moment waarop deze verlofsoorten aangevraagd moeten worden of over de omstandigheden waaronder de werkgever verlof kan weigeren, wordt verwezen naar de volledige regelingen. Deze zijn te vinden op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie.



NETEX

KWALITEITSGARANTIE
TEXTIELREINIGING

NETEX Postbus 10 4060 GA Ophemert Tel.: 0344 - 650431 Fax: 0344 - 652665 www.netex.nl netex@netex.nl

153502

www.NETEX.nl