

Wetswijzigingen en expiratie CAO Textielverzorging

De looptijd van onze CAO Textielverzorging 2013-2015 is geëxpireerd. Tevens zijn er op het gebied van het arbeidsrecht een aantal belangrijke wetswijzigingen doorgevoerd. Momenteel worden er nieuwe cao-onderhandelingen ingepland. Er is 12 maanden "nawerking" van onze oude cao Textielverzorging.

Hoe verhoudt de wet zich nu tot de cao? Welke regeling gaat voor en moet dus worden aangehouden bij het maken van afspraken? Het antwoord op deze vragen, treft u in onderstaand overzicht.

Volledigheidshalve merken wij hierbij op dat er rekening mee gehouden moet worden er in de individuele arbeidsovereenkomst andere afspraken zijn gemaakt, die ervoor kunnen zorgen dat de artikelen uit de CAO buiten toepassing blijven.

Onderwerp	CAO	Wet	Voorrang
Proeftijd	Art. 7 CAO. In de CAO wordt afgeweken van de wettelijke bepaling van proeftijd. Er kan een proeftijd van maximaal 2 maanden overeengekomen worden. De proeftijd is dan voor werkgever en werknemer even lang.	Ingevolge de WWZ mag in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter géén proeftijd meer worden opgenomen. De proeftijd kan maximaal 1 maand duren bij: een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij: een vast dienstverband en een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer. Ook blijft het schriftelijkheidsvereiste en de eis dat het proeftijdbeding voor beide partijen gelijk is, onverkort gelden.	In de CAO is afgeweken van de proeftijd. Deze regeling blijft geldig voor de duur van de looptijd van de CAO met een maximum van 18 maanden na 1 januari 2015. Na afloop van deze periode geldt de wettelijke regeling.
Verlengen dienstverband / Ketenregeling	Art. 8 CAO komt niet meer overeen met de huidige wettelijke regeling. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan 2 maal worden verleng indien de totale duur niet langer bedraagt dan 36 maanden. Bij drie opvolgende overeenkomsten, geldt de laatste overeenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is sprake bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij tussenpozen van drie maanden of minder.	Op basis van de nieuwe ketenregeling nog steeds maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan ofwel twee maal verlenging. De termijn van 3 jaar (36 maanden) wordt echter terugschroefd naar 2 jaar (24 maanden). Daarnaast wordt de keten pas doorbroken op het moment dat er zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten hebben gezeten. Voorts worden de afwijkingsmogelijkheden ingeperkt. Afwijking is	De nieuwe ketenregeling op basis van de WWZ gaat voor hetgeen in de CAO is bepaald. Ezelsbruggetje nieuwe regeling: 3 x 2 x 6

	<p>Ezelsbruggetje tot 1 juli 2015: 3 x 3 x 3</p>	<p>hierdoor alleen mogelijk: - indien het uitzendovereenkomsten betreft, of; - wanneer uit de cao volgt dat voor bepaalde functies c.q. functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een afwijking van de ketenregeling vereist. Deze afwijkingsmogelijkheid is beperkt tot het verlengen van de termijn naar 48 maanden en het verhogen van het maximum aantal arbeidsovereenkomsten naar zes.</p> <p>Ezelsbruggetje nieuwe ketenregeling: 3 x 2 x 6</p> <p>Bovendien is er onder het nieuwe recht sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer verschillende werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger worden geacht, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.</p> <p>Er is geen afwijking mogelijk binnen CAO.</p>	
<p>Afroepcontracten</p>	<p>Art. 9 CAO. De werkgever is verplicht het loon door te betalen als de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Nu nog is de wettelijke hoofdregel: geen arbeid, geen loon, tenzij ... Deze loondoorbetalingsverplichting kon in de individuele arbeidsovereenkomst voor de eerste zes maanden worden uitgesloten. Voor een langere periode was dit alleen mogelijk als dit bij CAO was geregeld. De mogelijkheid om dit te verlengen was onbeperkt.</p>	<p>Per 1 januari 2015 is de werkgever in principe verplicht om loon te betalen, ook als de werknemer niet heeft gewerkt. Uitzondering geldt als het niet werken redelijkerwijs voor rekening van de werknemer komt. Door de invoering van de WWZ is de mogelijkheid om de periode van de loondoorbetalingsverplichting van 6 maanden onbeperkt te verlengen bij cao onbeperkt afgeschaft. Deze periode kan na de wijziging alleen per periode worden verlengd voor in de CAO te bepalen functies als de functies van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben. Het gaat hierbij om functies met piekwerkzaamheden.</p>	<p>Artikel 9 lid 3 sub d van de CAO is derhalve niet meer van toepassing.</p>

		<p>De periode van 6 maanden kan niet meer verlengd worden voor structurele werkzaamheden.</p> <p>NB. Bij uitzendkrachten geldt vanaf 30 maart 2015 dat de uitlener verplicht is om vanaf dag één de inlenersbeloning toe te passen.</p>	
Arbeidsduur	<p>Art. 10 CAO. Gemiddelde arbeidsduur is 36 uur per week.</p> <p>Voor chauffeurs en werknemers in technische eenheden kan de werkgever de maximale arbeidsduur bepalen op 40 uur.</p> <p>Verder geldt als maximale arbeidsduur maximaal 9 uur per dag / 45 uur per week. Dit is exclusief overwerk.</p> <p>Voor boven CAO personeel geldt dat de arbeidsduur in overleg moet worden vastgesteld.</p>	<p>Niet van toepassing.</p> <p>Per 1 januari 2015 geldt wel dat een werknemer 1 keer per jaar een aanvraag mag doen tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur. Dat was 1 keer per 2 jaar. Bij onvoorziene omstandigheden mag de arbeidsduur ook tussendoor worden aangepast. Ook is het mogelijk geworden de werktijd voor korte duur aan te passen, bijvoorbeeld om mantelzorg te geven en dat later te compenseren door meer te werken.</p>	<p>Mogelijkheid tot aanpassing arbeidsduur treedt in werking. Verder geldt nawerking CAO.</p>
Werktijden	<p>Art. 11 CAO. Normale werktijden voor werknemers in textielreinigingsbedrijven: Maandag t/m vrijdag 06.00-19.00 uur.</p> <p>In dit tijdsbestek is geen toeslag verschuldigd.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>Nawerking CAO.</p>
Bedrijfsspecifieke werkroosters	<p>Art. 13 CAO. Bij een sterk afwisselend leverings- of productiepatroon is het in overleg met vakorganisaties mogelijk om afwijkende werktijden – en toelagensysteem vast te stellen toe te passen.</p> <p>Deze regeling is bedoeld om de piekbelasting op te vangen en slappe periodes te ondervangen met “vast personeel”.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>Nawerking CAO.</p>
Ploegendienst	<p>Art. 14 CAO. De werkgever kan ploegendienst vaststellen indien de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt.</p> <p>De vergoeding is geregeld in</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>Nawerking CAO.</p>

	<p>art. 31. Deze toeslag van 15 c.q. 18 indien <i>in afwisseling</i> in ploegen wordt gewerkt</p> <p>NB. In ploegen werken, doch niet afwisselend.</p>		
Beëindiging dienstverband	<p>Art. 17 CAO regelt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt zonder dat opzegging vereist is.</p>	<p>Per 1 januari 2015 is de wettelijke aanzegtermijn conform artikel 7:668 BW ingevoerd.</p> <p>Dit betekent dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, schriftelijk moet mededelen of en zo ja onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voorzetten.</p>	<p>De aanzegplicht geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die aflopen vanaf een maand na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ), zijnde 1 februari 2015.</p> <p>De huidige CAO-tekst is niet onjuist, echter de huidige formulering kan in de praktijk voor verwarring zorgen. Onder de huidige wetgeving is aanzegging wel vereist.</p>
Bedenktermijn bij vaststellings-overeenkomst bij einde dienstverband	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>De werknemer heeft 14 dagen de tijd om zijn instemming met een beëindigingsovereenkomst te herroepen.</p> <p>Deze ontbinding/herroeping kan zonder opgave van redenen door een schriftelijk aan werkgever gerichte verklaring.</p> <p>Werkgevers zijn gehouden om werknemers te wijzen op dit bedenkrecht. Indien hier niet aan wordt voldaan wordt de termijn van 2 weken (14 dagen) verlengd naar drie weken (21 dagen).</p> <p>Een werknemer kan zich slechts eenmaal in een periode van zes maanden op dit bedenkrecht beroepen.</p>	<p>Bedenktermijn geldt vanaf 1 juli 2015</p>
Opzegtermijn	<p>In art. 18 CAO wordt bepaald dat er bij dringende reden geen opzegging vereist is. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand. Voor de werkgever geldt een termijn van zoals genoemd in art. 18 lid 5 jo. lid 6. Deze opzegtermijn is afhankelijk van de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>Nawerking CAO.</p>
Fucntie-indeling,	<p>Artikelen 19 – 26 cao.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>Nawerking CAO.</p>

loonschalen, loonbetaling			
Overwerk	<p>Art. 27 CAO. Met overwerk wordt bedoeld dat er buiten het individuele vastgestelde werkrooster (aantal uren per dag / per week) arbeid moet worden verricht.</p> <p>Geen overwerk is arbeid verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren (bij doorbetaling van die en extra gewerkte uren)</p> <p>Overwerk is alleen toegestaan bij onvoorziene wijziging van omstandigheid of als de aard van de arbeid daartoe dwingt.</p> <p>Parttimers, werknemers van 55 jaar en ouder en werknemers met een medische indicatie zijn niet verplicht tot overwerk.</p> <p>De vergoeding van het overwerk is geregeld in art. 27 CAO.</p>	Niet van toepassing.	Nawerking CAO.
Concurrentiebeding	Niet van toepassing.	<p>Met invoering van de WWZ is het in beginsel niet meer toegestaan om in een arbeidsovereenkomst <i>voor bepaalde tijd</i> een concurrentiebeding overeen te komen.</p> <p>Dit is slechts anders indien 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' een concurrentiebeding noodzakelijk maken. De werkgever dient dit gelijktijdig aan het sluiten van het concurrentiebeding schriftelijk te motiveren.</p> <p>Het concurrentiebeding dient tevens in de arbeidsovereenkomst zelf te worden opgenomen.</p> <p>Voor concurrentiebedingen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is niets veranderd.</p>	<p>Nieuwe wettelijke regelgeving is van toepassing vanaf 1 januari 2015.</p> <p>Het oude recht is van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten voor 1 januari 2015.</p>
Ontslagroute	Niet van toepassing	De ontslaggronden worden limitatief opgesomd in de wet én per grond is de	De wet geldt vanaf 1 juli 2015.

		<p>ontslagroute bepaald. Het UWV mag enkel oordelen over ontslagaanvragen op grond van een bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter is bevoegd om kennis te nemen van alle overige geschillen.</p>	
Transitievergoeding	<p>Vergelijkbaar is in dit verband de ontslagvergoeding die door kantonrechters werd toegepast.</p>	<p>Per 1 juli is de transitievergoeding ingevoerd hetgeen inhoudt dat werknemers recht hebben op een transitievergoeding als het dienstverband wordt beëindigd op initiatief van de werkgever en de werknemer ten minste 2 jaar in dienst is geweest. De transitievergoeding wordt dus gekoppeld aan de duur van een dienstverband.</p> <p>Als hoofdregel voor de vergoeding geldt: $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar (en $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar na 10 dienstjaren).</p> <p>Als maximum geldt € 75.000. Voor personen die meer verdienen dan € 75.000 per jaar, geldt een maximum van een jaarsalaris.</p> <p><i>Overbruggingsregeling</i> Bij (kleine) MKB-werkgevers met < 25 werknemers geldt de overbruggingsregeling mits de reden voor ontslag is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden die voortvloeien uit de slechte financiële situatie van de werkgever. In dat geval wordt bij de berekening van de transitievergoeding uitgegaan bij de duur van het dienstverband vanaf 1 mei 2013. De dienstjaren van voor die datum worden dus niet meegenomen in de transitievergoeding. Deze regeling geldt tot 1</p>	<p>De werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd, indien de beëindigingsprocedure bij UWV of kantonrechter is gestart op of na 1 juli 2015.</p>

		januari 2020.	
Scholingsplicht werkgever	Niet van toepassing.	De werkgever dient de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie	De wet geldt vanaf 1 juli 2015.
WW		<p>Na zes maanden na het intreden van werkloosheid wordt alle arbeid als passend aangemerkt.</p> <p>Tevens wordt een inkomensverrekening ingevoerd om benadeling van een WW-gerechtigde te voorkomen.</p> <p><i>Toekomst</i> Vanaf 1 januari 2016 wordt namelijk de maximale duur van de WW stapsgewijs teruggebracht naar een maximale duur van een WW-uitkering van 24 maanden in 2019.</p>	
Wet Arbeid en Zorg	In de CAO wordt verwezen naar bijlage 3a. In deze bijlage worden de wettelijke verlofrechten van de werknemer weergegeven.	<p>Vanaf 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor verlof en arbeidstijden. De nieuwe regels zijn bedoeld om het combineren van werk en zorg gemakkelijker te maken.</p> <p><i>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</i> Nieuw is de 'couveuseregeling'. Het bevallingsverlof wordt verlengd met maximaal 10 weken bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis. Deeltijd bevallingsverlof wordt mogelijk gemaakt. Ook is overname door de vader mogelijk van het bevallingsverlof bij overlijden van de moeder.</p> <p><i>Pleegzorg- en adoptieverlof</i> Werknemer heeft recht op adoptieverlof of pleegzorgverlof. Dit geldt voor beide ouders. De opnametermijn is verruimd van 18 naar 26 weken.</p> <p><i>Kort- en langdurend zorgverlof</i></p>	Wettelijke regeling heeft voorrang op CAO.

		<p>Vanaf 1 juli 2015 kunnen werknemers ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten), - andere huisgenoten dan de kinderen of partner, mensen met wie uw werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. <p>Vanaf 1 juli 2015 geldt niet langer als eis voor opname van het langdurend zorgverlof sprake is van noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid (i.p.v. levensbedreigende ziekte)</p> <p><i>Calamiteiten- en kortverzuimverlof</i> De wet beschrijft duidelijker wat onvoorziene omstandigheden zijn waarvoor calamiteiten- of kortdurend verzuimverlof mogelijk is. In de wet worden enkele situaties benoemd zoals de bevalling van de echtgenote en spoedeisend ziekenhuisbezoek (art. 4:1 lid 2 Wet Arbeid en Zorg), maar er zijn meer situaties denkbaar, zoals een werknemer die onvoorzien naar een arts moet.</p>	
--	--	---	--

Wenk naar praktijk

In verband met de ketenregeling, proeftijd en de transitievergoeding kan men maximaal drie contracten sluiten voor bepaalde tijd van respectievelijk 7, 8 en 8 maanden.