

**NETEX**

KWALITEITSGARANTIE  
TEXTIELREINIGING

**Actualisatie  
wet- en regelgeving  
Praktische tips en  
toelichting  
voor werkgevers**

CAO Textielverzorging 2018 -2020



## **Voorwoord**

Werkgevers hebben soms moeite met de mogelijkheden te overzien de CAO hen biedt in relatie tot de wetwijzigingen die daarbij ook om de hoek komen kijken. Werkgevers laten daardoor mogelijkheden onbenut waardoor het bestuur FTN/Netex in 2015 besloot een boekje uit te brengen met daarin praktische tips en toelichting over de CAO in relatie tot de vernieuwde wetgeving. Nu, vier jaar later, hebben we een nieuwe versie van praktische tips en toelichting uitgewerkt aan de hand van de veranderingen van de CAO en (mogelijk) nieuwe wet- en regelgeving.

Deze versie is gebaseerd op de CAO Textielverzorging 2018-2020 met daarin een korte uitleg naar wat er nu speelt en komen gaat. Daarnaast zijn er belangrijke veranderingen op komst op het gebied van zorgverlof en pensioen. Er ligt een wetsvoorstel Wet Arbeid in Balans klaar bij de Eerste Kamer voor januari 2020. Ook daarover gaan we u alvast informeren.

Mocht u naar aanleiding van de tekst nog vragen hebben dan nodigen wij u graag uit contact op te nemen met het secretariaat.

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>Pagina:</b>
Deel 1 Cao en wetwijzigingen	4
1.1. Inleiding	4
1.2. CAO wijzigingen	4
1.2.1. <i>Modernisering pilots, onderdeel 2 uitgelicht                   (bijlage 13 CAO)</i>	5
1.3. Wat veranderd in 2019	5
1.4. Welke zijn uitdagingen en kansen?	7
1.5. Waar zien we nog meer ruimte voor flexibiliteit en decentrale afspraken?	7
1.6. Wat is kiezen voor een nieuwe toekomst?	9
 Deel 2 WIEG/Pensioenakkoord	 11
2.1. Inleiding	11
2.2. Wieg-Verlofwijzigingen	11
2.3. Pensioenakkoord	11
 Deel 3 Toepasbaarheid CAO Textielverzorging 2018-2020	 12
3.1. Inleiding	12
3.2. Theoretische bedrijfstijd	12
3.3. Hoe overwerk te voorkomen?	13
3.4. Inschalen in een loongroep	14
3.5. Arbeidsongeschiktheid	14
3.6. Loonspecificatie	16
3.7. Arbeidsovereenkomst	16
 Bijlagen	
1. Model arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	18
2. Model arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	21
3. Aanvullende artikelen die in de arbeidsovereenkomst opgenomen kunnen worden.	24
4. Toelichting bij de artikelen in het concept model arbeidsovereenkomst	26
5. MKW-presentatie 3 april 2019	28

## **Deel 1: CAO- en wets-wijzigingen**

### **1.1 Inleiding**

In opvolging op de brochure "Toepasbaarheid van de CAO - Praktische tips voor werkgevers" uit 2015 gaan we in deze brochure in op de veranderingen sindsdien. Met het oog op de veranderingen is uitgewerkt op welke wijze onze leden daar mee om kunnen gaan.

Eerst gaan we in op de wijzigingen die de CAO met zich mee brengt en vervolgens op de mogelijke wetswijzigingen. De WWZ gaat over in de Wet Arbeid in Balans (WAB), per 1 januari 2020. Op dit moment ligt het wetsvoorstel bij de Eerste Kamer, de Tweede Kamer is al akkoord met het voorstel. De Eerste Kamer streeft om de behandeling van het wetsvoorstel voor 1 juni 2019 af te ronden.

Het tweede deel van deze brochure besteedt aandacht aan de WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof) alsmede het op handen liggend pensioenakkoord. Het nieuwe pensioenakkoord, zal, naar verwachting, in het najaar van toepassing zijn. De WIEG is per 1 januari 2019 van toepassing verklaard.

In deze nieuwe brochure laten we verder zien welke mogelijkheden de CAO thans nog altijd biedt, alsmede een uitleg over de mogelijk nieuwe wetgeving. Het laatste deel van deze brochure bespreekt de mogelijkheden die dit alles met zich meebrengt.

### **1.2. De CAO-wijzigingen**

De aanpassingen van de CAO in 2019 zijn beperkt en kennen een focus op inkomensverbetering met daarnaast afspraken over modernisering van de CAO in de volgende versie. Voor werkgevers is dit laatste de meest belangrijke wijziging op CAO-gebied van de afgelopen jaren. Met de modernisering wordt meer handen en voeten gegeven aan decentrale op maat invulling van arbeidsvoorwaarden die passender zijn bij de hedendaagse bedrijfsvoering. Focus hierbij is meer ruimte voor werktijdenafspraken en regie door werknemers met als ruil het afbouwen van toeslagen.

Wat wijzigt concreet in 2019:

- De lonen stijgen gemiddeld met 2,11% per jaar.
- De vergoeding reiskosten wordt verhoogd door verhoging van de afstand woon-werkverkeer met 10km.
- Partijen hebben afspraken gemaakt over vergoeding van een derde WW-jaar en sluiten hiervoor aan bij een landelijk centrale CAO die dit mogelijk maakt. Concreet betekent dit een extra premie inhouding bij werknemers, oftewel minder nettosalaris voor de werknemer (ca. 0,3% in 2019 oplopend tot 0,6% in 2021 i.v.m. vulling fonds). Werkgevers dragen niet bij.

Daarnaast zijn een drietal protocolafspraken gerealiseerd:

1. Duurzame inzetbaarheid > de inzetbaarheid van kortere en langere dienstverbanden bevorderen met een pakket van initiatieven rondom scholing, ontwikkelingen en mobiliteit

2. Modernisering > het voorbereiden van een decentraal B-deel van de CAO voor meer flexibiliteit rondom werkroosters, dagvensters met budget neutrale verrekening van toeslagen. Pilots worden hiertoe opgestart.
3. Controle Orgaan > naleving van de CAO op basis van meldingen naast actief onderzoek (aselect, bij opstart 15 bedrijven binnen de drie marktsegmenten) door partijen in het veld.

### **1.2.1. Modernisering pilots, onderdeel 2, uitgelicht (bijlage 13 CAO)**

- Arbeidstijden flexibilisering met uitrust invloed op werktijden versus toeslagen
- Doel: decentraal afspraken maken tussen werknemers en werkgever
- Raltex toetst vooraf de afspraken en mogelijk tussendoor
- Instemming OR/PVT noodzakelijk + 75% deelnemende werknemers
- Vrijwilligheid werknemer voorop: hoeft niet deel te nemen, indien pilot dan niet mogelijk, dan gedurende periode op andere afdeling werkzaam
- Duur 9-12 maanden
- Vervangende arbeidsvoorwaardenregeling conform formulering bijlage 13
- Nieuwe werknemers die instromen ontvangen 25% gemiddelde toeslagen deelnemende werknemers pilot, zittende werknemers gaan er niet op achteruit.
- Met nulmeting op voorgeschreven onderdelen waaronder, ziekteverzuim, tevredenheid, efficiëntie, verloop, overtredingen werktijdenafspraken/ATW

### **1.3 Wat verandert in 2019?**

De WWZ-spelregels gaan veranderen met de komst van de Wet Arbeid in Balans. Geplande datum invoering is 1 januari 2020. De Eerste Kamer moet nog een besluit nemen. Er wordt druk lobby gevoerd vanuit werkgevers met veel seizoensarbeid om de hogere kosten, door een WW-premie-differentiatie voor flex en vast, te verlagen. Er komt mogelijk nog ruimte voor afspraken op CAO-niveau. Afspraken die moeten voldoen aan dezelfde criteria die thans ook gelden voor verruiming van de aantal opeenvolgende tijdelijke contracten. Dit zijn de zogenoemde "klimatologische beperkingen" waardoor niet het hele jaar door arbeid verricht kan worden. Indien specifieke beroepen hieraan voldoen dan mag nu al voor deze groep werknemers de ketenafpraak van aantallen arbeidsovereenkomsten van tijdelijke aard en het niet doorbetalen van loon voor oproepkrachten bij geen werk, verlengd worden tot zes overeenkomsten in vier jaar en 78 weken voor de loondoorbetaling. De CAO Textielverzorging voorziet (nog) niet in zo een afwijkende afspraken-set. De nieuwe WAB brengt aan de ene kant meer flex-ruimte met zich mee, maar zet ook duidelijk in op meer vaste arbeidsovereenkomsten.

*De veranderingen op een rij:*

- Ketenberegeling. De ketenbeperking tijdelijke contracten wordt weer verlengd van 24 maanden naar 36 maanden. Het aantal contracten wijzigt niet en blijft vier, net als de tussenpozen van 6 maanden om de keten te doorbreken.

- Oproepcontracten. De inzet van oproepkrachten wordt beperkt. Een werkgever moet een oproepkracht, met ingang van de WAB, uiterlijk vier dagen van te voren schriftelijk laten weten wanneer de betreffende werknemer moet werken. Wanneer de werkgever de oproep intrekt binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden, of de tijdstippen van de oproep wijzigt, dan heeft de werknemer alsnog recht op loondoorbetaling. De loondoorbetaling geldt over de periode waarvoor hij in de eerste instantie was opgeroepen. In de CAO kan van deze regeling worden afgeweken, de termijn voor intrekken/wijzigen mag nooit korter zijn dan 24 uur. Het recht op loondoorbetaling bij intrekking/wijziging kan niet worden uitgesloten in de CAO. Tevens moet een werkgever jaarlijks in de 13<sup>e</sup> maand een aanbod doen aan de oproepkracht voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren. Wanneer de werkgever hierin verzuimt, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang. Als laatst heeft een oproepkracht met een nulurencontract een opzegtermijn van vier dagen, tenzij in de CAO een kortere opzegtermijn is overeengekomen.
- Negende cumulatiegrond. Met de voorgestelde wetswijziging wordt er een negende ontslaggrond toegevoegd. Dit houdt in dat een werknemer met toepassing van deze ontslaggrond ook kan worden ontslagen wanneer er sprake is van twee of meerdere niet volledige ontslaggronden. Wanneer de werkgever deze ontslaggrond gebruikt, kan de rechter de werknemer een extra vergoeding toekennen van ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding.
- Transitievergoeding. De transitievergoeding gaat gelden vanaf de eerste dag van het dienstverband in plaats van vanaf een dienstverband van 24 maanden, zoals in de huidige situatie het geval is. De transitievergoeding bedraagt over het gehele dienstverband 1/3 maandsalaris per dienstjaar. De hogere opbouw bij dienstverbanden langer dan tien jaar wordt afgeschaft. Tevens kunnen kleine werkgevers in aanmerking komen voor een compensatie voor het betalen van de transitievergoeding. Deze compensatie geldt wanneer het bedrijf eindigt vanwege pensioen of ziekte.
- Compensatie transitievergoeding. Betaalde transitievergoeding tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020, wordt vanaf 1 april 2020 gecompenseerd indien de oorzaak ligt in langdurige arbeidsongeschiktheid. De compensatie moet zijn aangevraagd voor 1 oktober 2020. Voor betalingen van transitievergoedingen vanaf 1 april 2020 dient de compensatie binnen 6 maanden na betaling van de volledige transitievergoeding aangevraagd te worden.
- Payroll. Payrollers krijgen dezelfde voorwaarden als werknemers onder de CAO, het pensioen wordt hierbij uitgezonderd.
- WW-premie differentiatie. De WW-premiedifferentiatie betekent dat er een hogere WW-premie betaald moet worden voor tijdelijke contracten. Voor bijbanen (tot 21 jaar < 13 uur per week) is het lagere tarief van toepassing.

#### **1.4 Welke zijn de uitdagingen en kansen?**

Nieuwe wetgeving, arbeidsmarktontwikkelingen en de veranderingen voor werknemers in onze digitaliserende en robotiserende wereld van arbeid zijn een forse uitdaging de komende jaren. Niet alleen de textielverzorging wijzigt in processen en productie maar ook haar arbeiders. Er wordt meer investering gevraagd in het welzijn van werknemers en het zelfbewust maken van hun (financiële) positie op de arbeidsmarkt. Verzuim hiervan zal gepaard gaan met een residu aan ontevreden werknemers die de omgeving maar slecht kunnen bijbenen en anderen aanspreken op hun verantwoordelijkheid (hoe begrijpelijk ook) en daarmee bedrijfsontwikkelingen remmen bij het inspelen op nieuwe innovaties en ontwikkelingen, naast de gevraagde flexibiliteit die de afzetmarkt vraagt.

Wetgeving laat intussen zien dat de positie van de werknemer wordt versterkt als het om flexibilisering van de arbeid gaat. Aan de andere kant is er ook ruimte, zoals verruiming van de ketenbepaling en ontslaggrond. Daar staan weer tegenover meer verlof, hogere kosten voor transitie en WW-premie. Tot slot komt er ook nog een onbekende factor pensioen op werkgevers af. Wetgeving speelt nog slecht in op de nieuwe ontwikkelingen in de economie maar lijken deze eerder af te remmen. Vraag is of deze ontwikkelingen af te remmen zijn.

De aandachtspunten uit de brochure van 2015 zijn nog onverminderd van kracht. In vogelvlucht is daarin verwoord:

- De theoretische bedrijfstijd van 12,5 uur voor linnenverhuur en wasserij. Met rekenvoorbeelden maar ook binnen welke kaders in te vullen. Deze biedt mogelijkheden om toeslagen te mitigeren. Wel blijft het zaak om niet te vervallen in ploegendienst waarvoor weer aparte toeslagen van kracht zijn.
- Het voorkomen van overwerk met voorbeelden om de grens van 36 uur niet te overschrijden, inzet van parttimers en bedrijfsstagnatie verzuimde uren.
- Inschaling van werknemers in het functiegebouw.
- De bepalingen rond de arbeidsongeschiktheid zoals doorbetaling tijdens verlof en therapeutische inzetbaarheid. Let hierbij op dat sinds 2015 meer helder is geworden (door EU rechtspraak) wat het loonbegrip inhoudt voor doorbetaling: kort samengevat is dat alle structurele looncomponenten. Zoals dat ook geldend is voor de vakantietoeslag. De CAO en/of arbeidsovereenkomst mag hiervan niet afwijken.
- De loonspecificatie, de diverse arbeidscontractvormen die mogelijk zijn en de reiskostenafspraken uit de CAO.
- De verlofvormen die geldend zijn, let op dat deze dus door de komst WIEG op onderdelen zijn aangepast (zie eerder).

#### **1.5. Waar zien we nog meer ruimte voor flexibiliteit en decentrale afspraken?**

Ruimte voor flexibiliteit is nog volop aanwezig in bestaande regelmogelijkheden binnen de CAO en de openstaande deur naar modernisering met artikel 58a en bijlage 13: het protocol pilots modernisering. Hier zit een mogelijkheid voor een uitruil te organiseren tegen regie op werktijden. Een regie die wordt ondersteund met een IT-programma voor roosteren in de nabije toekomst waarbij vanaf de keukentafel beschikbaarheid voor werk wordt gemaakt: hoe meer beschikbaar, hoe groter de uitruil voor wensen die op sommige (vaste) momenten voor een werknemer noodzakelijk zijn. Hier ontstaat

enerzijds een planningsefficiëntie en anderzijds inzicht, eigen verantwoordelijkheid en ruimere flexibele inzetbaarheid. Deze flexibiliteit is in wording. Deel-B van de CAO moet nog verwoord worden mede aan de hand van de resultaten van de pilots. Deelnemen aan een pilot biedt een voorsprong en mogelijkheden om mede de basis te leggen voor de noodzakelijke set decentrale afspraken te verwoorden in deel-B van de nieuwe CAO van de toekomst.

Maar er zijn binnen de CAO meer mogelijkheden om decentrale invulling aan arbeidsvoorwaarden te geven en de inzet van werknemers aan te passen aan de gevraagde wendbaarheid en verlagen van personele kosten van het bedrijf. Alleen al omdat de CAO een minimum karakter kent en jurisprudentie hier helder over is: wanneer met werknemers de positieve afwijking van het minimum is gedefinieerd en deze wordt ondersteund ziet een rechter dit vaker ook als positieve afwijking ook al lijkt een afwijking juist een afspraak te verwoorden die lager is dan in de CAO verwoord. Dat blijkt in jurisprudentie wel eens een kwestie van perspectief.

Wat zijn de kansen in de huidige CAO om decentraal tot afspraken te komen en daarmee gewenste bedrijfsprocessen en arbeidskosten mogelijk efficiënter in te richten. Hierbij aansluitend op hetgeen reeds is verwoord in de brochure uit 2015:

- Het karakter van de CAO: **minimum CAO** art.2 biedt ruimte om positief af te wijken van de CAO. Daarnaast kan zelfs negatief worden afgeweken van de CAO, maar dan is de instemming van sociale partners nodig (via Raltex). Er wordt dan een beroep gedaan om niet onverkort de CAO toe te passen middels art.58. Als hiervoor gemeld, negatief afwijken kan ook een kwestie van perceptie zijn als werknemers en OR/PVT de afwijking als positief onderschrijven.
- De verwijzing naar het **bedrijfsreglement** art.5 biedt een kapstok voor tal van afspraken. Betrek hierbij de instemming van de OR/PVT en daarmee is er een arbeidsvoorwaardenafpraak op decentraal niveau mogelijk. Het bedrijfsreglement staat vervolgens ook verwoord in de individuele arbeidsovereenkomst en maakt hier dan ook deel van uit.
- De **Ketenbepaling** op 24 maanden en 3 contracten art.8 beperkt, zodra de WAB van kracht is juridisch de ketenmogelijkheid. Nog niet duidelijk is of dit op dat moment een nietige beperking is. Indien nee dan kan decentraal onderbouwd en met instemming van werknemers overeengekomen worden dat verruiming een positieve afwijking is. Dit sluit aan bij de WOR 32 ruimte als hiervoor geformuleerd.
- De **inzet uitzendkrachten** van max 24 maanden art.8 beperkt en kan niet zomaar opgehoogd worden. Er loopt met de nieuwe CAO een protocolafpraak met nader onderzoek ter afschaffing van deze beperking zodat dit ook aansluit bij Europese regelgeving. De vraag is of hier WOR 32 een oplossing zal bieden, de afwijking moet dan positief zijn voor de zittende werknemers én de uitgezonden werknemer die het betreft en die bij verlenging juist benadeeld wordt.
- De inzet van **afroepcontracten** is beperkt tot voorzienbaar werkaanbod op langere termijn bij onbekend zijn van tijdstippen afroep - afroep minstens vooraf 24 uur art.9. Afroepcontracten bieden een ruimere inzetbaarheid en flexibele schil. Wettelijk komt er aanpassing naar vier dagen i.p.v. 24 uur (zie eerder). Voor seizoenswerk (horeca) kan mogelijk de CAO-afpraak van 24 uur overeind blijven mits geformuleerd in het kader van seizoenswerk (klimatologische omstandigheden). Dit kan niet door een OR/PVT overeengekomen worden. Het wachten is bij ingang van de nieuwe WAB op een aangepaste CAO regel.



- Aanpassen van de hoeveelheid voorschrijvende roosterregels in diverse artikelen is mogelijk door gebruik te maken van het artikel **afwijkingen werkrooster** art.10 lid 5. Met de OR/PVT kan nu al afgeweken worden van werkroosters (wijzigen duur roostertermijn zes maanden, vaststellen, wijzigen en intrekken) of zelfs met betrokken werknemers bij ontbreken OR/PVT (vaststellen, wijzigen intrekken). Hier zit veel ruimte wanneer de afwijkingen t.o.v. de CAO-regels positief van aard zijn en passen bij de bedrijfsinrichting waarin werknemers ook de aanpassingen verwoorden als een positieve afwijking. De CAO biedt daarnaast ook nog ruimte voor **bedrijfsspecifieke roosters** en afwijken van toeslagensysteem. Onder voorwaarden is dit mogelijk met OR/PVT art.13. De CAO biedt de mogelijkheid om, indien partijen lokaal geen akkoord bereiken, een bedrijfsspecifiek rooster voor te leggen aan sociale partners binnen Raltex, artikel 13 en 58. Echter dit is het geval als partijen er niet uitkomen. Als partijen er wel uitkomen dan is er slechts meldplicht aan Raltex. Deze kan werkgever en OR/PVT wel opdragen zich opnieuw te beraden wanneer de specifieke roosters te veel afwijken van hetgeen de CAO beoogde. Artikel 13 en 58 sluiten met name aan op bedrijfsspecifieke roosters ten gevolge van sterk wisselende leverings- en productiepatroon. In feite is er dus ruimte via artikel 10 lid 5, met aanvullend en meer toezicht onder artikel 13.
- Valt de keuze op **ploegendienst** als meest passende oplossing aangaande werkroosters (met daarmee minder flexibiliteit) dan is instemming OR/PVT noodzakelijk zie art.12. Daarbij blijven de CAO-regels die daarbij horen van kracht.
- De **beoordelingssystematiek** zoals luidt in art.22 biedt de mogelijkheid om werknemers te beoordelen en de daarbij gekoppelde doorstroom in het loongebouw te koppelen aan te maken afspraken met werknemers. Een instrument dat kan passen bij het in lijn brengen van bedrijfsdoelstellingen en persoonlijke ontwikkeldoelstellingen van werknemers.

Deelnemen aan de **pilot art.58a** betekent het volledig zelf decentraal invullen van een belangrijk onderdeel van moderne arbeidsvoorwaarden die meer passen bij eigen regie en verantwoordelijkheid van werknemers en daarmee een gezonder werkklimaat en vitaliteit van werknemers, naast flexibiliteit en andere kostenstructuur mogelijk te maken. Deze afspraak is de meest ruime van de decentrale mogelijkheden.

## 1.6. Wat is kiezen voor de nieuwe toekomst?

De nieuwe toekomst is kiezen voor een zelfbewuste flexibele werknemer die regie heeft over zijn loopbaan en past binnen de doelstellingen van de onderneming en zodra deze niet meer passend is de weg vrij maakt voor een nieuwe collega of zichzelf weet te behouden door vitaal inzetbaar te blijken voor een andere functie en/of plaats in de onderneming.

Dit betekent een werknemer die:

- zijn werktijden zelfstandig regelt a.d.h.v. beschikbaarheid
- flexibel inzetbaar is daarbinnen
- die zichzelf schoolt
- die investeert in zijn financiële (gezins)planning
- die investeert in gezondheid/welzijn en vitaal werkgeverschap

Dit betekent een werkgever die:

- investeert in een modern roosterprogramma dat aansluit bij de uitruil regio - flexibiliteit - lagere kosten (toeslagen)
- opleidingskansen biedt of deze ontsluit en waar mogelijk hierin extra investeert t.b.v. de werknemer
- werknemers stimuleert om meer inzage te krijgen in de eigen (toekomstige) financiële weerbaarheid o.b.v. bijvoorbeeld inzage in de pensioenopbouw en systemen die hierin voorzien via het pensioenregister of het eigen bedrijfstak pensioenfonds
- werknemers inzicht biedt in het belang van gezonde werk-privéomstandigheden en hier samen met de OR/PVT op inzet.

Dit betekent ook dat de werkgever samen met zijn OR/PVT en werknemers op zoek gaat naar maximale decentrale ruimte om afspraken te maken die bovenstaande wegen toegankelijker maken onder gebruik makend van de ruimte die er reeds is of aan te sluiten bij een van de pilots modernisering, dan wel deze nauwlettend te volgen.

## **Deel 2: WIEG/Pensioenakkoord**

### **2.1 Inleiding**

Niet alleen zijn er aanpassingen in de WWZ, ook het verlof rondom geboorte kent een aantal aanpassingen. Deze aanpassingen zijn vastgelegd in de WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof). Ook zijn er mogelijk aanpassingen voor het pensioenakkoord in de toekomst.

### **2.2 WIEG-verlofwijzigingen**

Vanaf 1 januari 2019 krijgt de vader een week verlof i.p.v. 2 dagen oftewel: eenmaal de wekelijkse arbeidstijd wordt doorbetaald. In te vullen en op te nemen naar wens van de werknemer. Daarnaast is er recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidstijd binnen zes maanden ter hoogte van 70% UWV-dagloon, per 1 juli 2020. Dit verlof is op te nemen na overleg met de werkgever (zwaarwegend bedrijfs/dienstbelang). Het calamiteitenverlof is van toepassing op de dagen van de bevalling. Ook is er recht op 26 maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de achtste verjaardag. Het onbetaald drie dagen opnemen bij thuiskomst kind is hiermee vervallen. Adoptie en pleegzorgverlof is eveneens verlengd van vier naar zes weken.

### **2.3. Pensioenakkoord**

Een (op handen zijnde) pensioenakkoord zal gevolgen hebben voor de lasten (premies) door afschaffing van de doorsneepremie met aanpassingen van het fiscaal kader. Vooral voor de heterogene bestanden zijn de financiële gevolgen groot: jongeren betalen minder premie (langer profiteren van hun inleg en daarmee meer kans op hogere uitkomst), ouderen missen de compensatie van de jongeren in hun premie en zouden flink inboeten (vanaf 40-45 jaar). De overheid gaat (nog) niet compenseren. Verschillen van diverse fondsen worden in kaart gebracht. FNV wil AOW op 66-jaar. Nu is de rekenleeftijd pensioen 67 en in sommige fondsen zelfs al 68 jaar. Deze komen bij terugkeer naar 66-jaar premie tekort.

Het pensioenakkoord in deze vorm, zal naar verwachting, van kracht gaan in het najaar van dit jaar.

## Deel 3: Toepasbaarheid CAO Textielverzorging 2018-2020

### 3.1. Inleiding

Er zijn vaak meerdere wegen die naar Rome leiden en deze bundel geeft u in ieder geval een duidelijke, mogelijke inrichting aan waar u wellicht direct, financieel, voordeel uit kunt halen. U kunt hieruit voor diverse onderwerpen, variërend van roosteren tot regelingen bij arbeidsongeschiktheid toepassingsmogelijkheden uit halen. Wel willen we u erop attenderen dat er aan deze bundel geen rechten kunnen worden ontleend. Het is een interpretatiemogelijkheid van de CAO en geen rechtsgeldigheid.

### 3.2. Theoretische bedrijfstijd

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 bedrijfstijd wordt bepaald door het zogenaamde dagvenster als geregeld in artikel 11 CAO (werktijden) en bedraagt voor de linnenverhuur- en wasserijbedrijven 5 dagen van 12,5 uur per dag = 62,5 gedurende 52 weken = 3250 uur

#### *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 ure CAO en bedraagt voor de linnenverhuur- en wasserijbedrijven:.

52 weken van 36 uur = 1872 – 184 uur vakantie – 5 feestdagen = 1648 uur

#### *Conclusie*

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

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

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) CAO. Tenminste 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.

Passend in een vast patroon per week is bijvoorbeeld:

- elke werkdag 3 teams van telkens 4 uur
- elke werkdag een team van 8 uur en een team van 4 uur
- in week 1 een team van 9 uur gedurende 4 dagen, een team van 9 uur gedurende een dag en 5 teams van elk 3 uur aansluitend aan het begin of einde van de dag;

#### *Enkele voorbeelden*

Bedrijfstijd 60 uur gelegen tussen 06.00 en 18.30 uur

Passend in een patroon over 2 weken is bijvoorbeeld:

- in de ene week elke dag het team A van 8 en een team B van 4 uur; in de volgende week werkt het team A 3 dagen van 8 uur en 2 dagen van 4 uur en team B 2 dagen van 8 uur en 3 dagen van 4 uur
- in de ene week gedurende 5 dagen een team A voor 9 uur en een team B voor 3 uur; de volgende week werkt team A gedurende 3 dagen 9 uur en team B 2 dagen van 9 uur en 3 dagen van 3 uur, aanvullend zullen op 2 dagen nog een ander team voor 3 uur worden ingezet.

### **3.3. Hoe overwerk te voorkomen?**

Van overwerk is volgens artikel 27 CAO sprake:

- a. voor fulltimers als: het werkrooster van een medewerker die gemiddeld 36 uur per week werkt wordt overschreden;
- b. Voor parttimers als: in enige week meer dan 36 uur wordt gewerkt;
- c. Voor chauffeurs als: in enige week meer dan 40 uur wordt gewerkt.

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 36 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 doorslaggevend is. Bijvoorbeeld: een parttimer die volgens arbeidsovereenkomst 20 uur per week werkt, maar gedurende het feitelijk gedurende 3 maanden structureel 25 uur werkt, kan stellen dat de arbeidsovereenkomst is aangepast van 20 naar 25 uur per week. 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.

Stel een recreatiepark heeft in de maanden juli en augustus een hoge bezettingsgraad.

U kunt er dan voor kiezen om uw medewerkers gedurende 9 weken van maandag tot en met vrijdag te laten werken en de in deze tijd gemaakte “meeruren” ( $9 \times 9 = 81$ ) later, bijvoorbeeld in de maanden oktober en november, te verwerken in roosters die passen bij het aanbod in die tijd. Op deze manier komt u aan het einde van het jaar toch op het gemiddelde van 36 uur per week. De benodigde meeruren kunnen worden gemaakt door parttimers meer te laten werken.

#### *Wet Minimumloon*

Wellicht is het goed om stil te staan bij het feit dat er ook een wijziging heeft plaatsgevonden in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Vanaf 1 januari 2018 moet een werkgever ook het minimumloon betalen bij overwerk, dit heeft ook gevolgen voor de vakantiebijslag. De werknemer heeft namelijk recht op een

vakantiebijslag die ten minste 8,33% bedraagt van het loon, sinds 1 januari 2018 is overwerk ook een looncomponent.

In een CAO kan worden afgeweken van deze regeling. De CAO Textielverzorging 2018-2020 biedt helaas geen afwijkingsgrond. Dat maakt dat de wet van toepassing is.

### **3.4. Inschalen in een loongroep**

De werkgever is verplicht om, kort gezegd, medewerkers in uitvoerende functies in te delen in een loongroep, zie 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 benoemde 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. Waak voor willekeur bij de indeling in de loongroep en de inschaling 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" en onvrede bij medewerkers die voor hetzelfde werk minder betaald krijgen te voorkomen. Bovendien is er toenemende druk 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. 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 bevriezen 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 lid 4 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.

### **3.5. Arbeidsongeschiktheid**

#### *Arbeidstherapeutisch werken*

De omgang met arbeidsongeschiktheid is de laatste jaren enorm gewijzigd. Vroeger was het uitgangspunt: wat kan iemand níet meer. Nu geldt; wat kan iemand wél. Door deze fundamenteel andere benadering komt de nadruk te liggen op re-integratie. Om te voorkomen dat u, door te weinig inspanning, onnodig lang loon moet doorbetalen of nog erger sancties opgelegd krijgt, dienen de wettelijk vastgestelde procedures gevolgd te worden.

De Wet Verbetering Poortwachter bevat die procedures:

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	

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

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.

#### *Wachtdagen*

Artikel 38 lid 4 CAO staat dat er één wachtdag geldt bij iedere derde en volgende ziekmelding. 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.

#### *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: arbeidstherapeutisch werken op zich leidt niet tot vakantieopbouw over de periode dat hieraan invulling wordt gegeven. Arbeidstherapeutisch werken = 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.

### *Compensatie transitievergoeding*

Mocht het zo zijn dat er een werknemer na twee jaar ziekte uit dienst gaat of al eerder uit dienst is getreden, kan er vanaf 1 april 2020 een aanvraag ingediend worden. Let wel, het gaat om arbeidsongeschikte werknemers sinds 1 juli 2015. Voor die tijd kan er geen transitievergoeding worden gecompenseerd vanwege het feit dat die wet voor 1 juli 2015 niet van kracht was.

De aanvraag voor compensatie voor werknemers die vóór 1 april 2020, na twee jaar ziekte uit dienst zijn getreden, moet worden gedaan bij het UWV in de periode 1 april 2020 tot 1 oktober 2020.

De aanvraag voor compensatie voor werknemers die na 1 april 2020, na twee jaar ziekte uit dienst treden, moet binnen zes maanden na volledige betaling van de transitievergoeding worden ingediend bij het UWV.

### **3.6. 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 dan als zodanig; leg naar alle betrokkenen het waarom van de persoonlijke toeslag vast en hoe hiermee in de toekomst zal worden omgegaan (afbouw, nominaal). Dit kan apart.

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

### **3.7. Arbeidsovereenkomst**

Binnen onze CAO bestaan 3 mogelijkheden: 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/project, dan geldt maximaal 2 jaar.

In de eerste overeenkomst is een proeftijd mogelijk van maximaal 2 maanden. De proeftijd moet voor werkgever en werknemer gelijk zijn.

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.

#### Oproepovereenkomst

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.

#### Attentie !

De wet Flex en Zekerheid kent het begrip "rechtsvermoeden". Dit houdt in dat de arbeidstijd/duur niet per definitie de contractuele arbeidstijd/duur is, maar hetgeen er in werkelijkheid gewerkt is. Pas op dus met afwijkende afspraken.

## **Bijlage 1**

### **Model Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

De ondergetekenden:

1. ....(bedrijfsnaam)

gevestigd te .....

rechtens vertegenwoordigd door .....

hierna ook te noemen "*de werkgever*",

2. ....

wonende te .....

geboren te ..... op 19 ....

hierna ook te noemen "*de werknemer*",

komen overeen als volgt:

#### **Artikel 1. Indiensttreding**

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van ... - ... - 2019

in de functie van.....(benaming functie,  
omschrijving van het werk of de taak en de verantwoordelijkheid hier invullen)

#### **Artikel 1a. CAO**

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Textielverzorging van toepassing.

#### **Artikel 2. Opzegtermijn**

2.1 Elk van beide partijen kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn uitsluitend tussentijds schriftelijk opzeggen. De lengte van de opzegtermijn wordt bepaald door de cao (art. 18).

### **Artikel 3. Werkzaamheden, werktijden en arbeidsduur**

3.1 De werknemer werkt gemiddeld ... uur per week.

3.2 De werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens de werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten op de werktijden zoals die zijn vastgelegd in de geldende cao. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer, de aanvangstijd te wijzigen.

3.3 De werknemer zal de werkzaamheden gebruikelijk verrichten te:  
..... (plaats waar de werkzaamheden worden verricht). De werkgever heeft het recht de standplaats van werknemer te wijzigen.

3.4 De werknemer onthoudt zich van het verrichten van werkzaamheden voor derden gelijk aan of vergelijkbaar met de voor de werkgever te verrichten werkzaamheden, van het doen van zaken voor eigen rekening gelijk aan of vergelijkbaar met de zaken van de werkgever, alsmede van elke directe of indirecte betrokkenheid of financiële interesse bij dergelijke werkzaamheden of zaken, een en ander behoudens de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

3.5 De werknemer is verplicht bij de werkgever opgave te doen van nevenwerkzaamheden voordat hij daarmee begint, dan wel bij de start van zijn dienstbetrekking

### **Artikel 4. Salaris en vakantiebijslag**

4.1 De werknemer ontvangt een bruto salaris van € .....,... per uur, onverminderd wettelijke of periodieke verhogingen.

4.2 De hoogte van de vakantiebijslag wordt bepaald door de cao (art. 24).

4.3 De werknemer verklaart ermee akkoord te gaan dat de werkgever het maandelijkse netto salaris in de laatste week van elke maand stort op bankrekeningnummer: .....

### **Artikel 5. Verlofuren**

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aantal verlofuren. Het aantal hiervan wordt bepaald door de cao (art. 40).

### **Artikel 6. Eindejaarsuitkering**

Ten aanzien van de eindejaarsuitkering geldt de cao (art. 34).

### **Artikel 7. Pensioenfonds**

De werknemer neemt deel aan het Pensioenfonds zoals bepaald in de cao (art. 53).

### **Artikel 8. Ziekte**

8.1 De hoogte van de uitkering tijdens ziekte wordt bepaald door art. 38 cao.

8.2 De werknemer meldt zich onverwijld bij zijn leidinggevende indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij ziet erop toe dat hij telefonisch en zo nodig in persoon bereikbaar en beschikbaar is en blijft voor contact met de bedrijfsarts en de werkgever. Hij geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.

8.3 De werknemer verklaart, voor zover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan ziekte, gebrek of kwaal welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

8.4 Tevens verklaart de werknemer dat hij/zij momenteel géén uitkering ontvangt krachtens de WW, AAW of de WAO.

#### **Artikel 9. Bedrijfsmiddelen**

9.1 De werknemer verklaart dat hij de bedrijfskleding zal dragen, indien deze hem door de werkgever beschikbaar is gesteld. De werknemer zal ervoor zorgdragen dat eventuele bedrijfskleding en/of de eigen kleding schoon en onberispelijk is.

9.2 Bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden, zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd.

#### **Artikel 10. Wijziging van de arbeidsovereenkomst**

De werkgever behoudt zich het recht voor de arbeidsovereenkomst en de tot de arbeidsovereenkomst behorende arbeids- en bedrijfsregels en overige reglementen eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

#### **Artikel 11. Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing.

De overeenkomst is opgemaakt in tweevoud te .....

datum ...-...-2019.

.....

(Handtekening werkgever)

Naam:

.....

(Handtekening werknemer)

Naam werknemer:

## **Bijlage 2**

### **MODEL Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

De ondergetekenden:

1. ....(bedrijfsnaam)

gevestigd te .....

rechtens vertegenwoordigd door .....

hierna ook te noemen "*de werkgever*",

2. ....

wonende te .....

geboren te ..... op 19 ....

hierna ook te noemen "*de werknemer*",

komen overeen als volgt:

#### **Artikel 1. Indiensttreding**

De werknemer treedt met ingang van ... - ... - 2019 in dienst van werkgever voor de duur van ... jaar/maanden (doorhalen wat niet van toepassing is).

in de functie van ..... (benaming functie, omschrijving van het werk of de taak en de verantwoordelijkheid hier invullen)

Deze arbeidsovereenkomst wordt niet verlengd en eindigt van rechtswege. Daarmee heeft de werkgever voldaan aan zijn aanzegverplichting zoals beschreven in artikel 7:668 BBW.

#### **Artikel 1a. CAO**

Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Textielverzorging 2018 - 2020 van toepassing.

#### **Artikel 2. Proeftijd en Opzegtermijn**

2.1 Er geldt een proeftijd van ... maand(en), te rekenen vanaf het moment van indiensttreding. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer de overeenkomst op ieder moment onmiddellijk beëindigen.

2.2 Elk van beide partijen kan de arbeidsovereenkomst uitsluitend schriftelijk met inachtneming van de opzegtermijn tussentijds opzeggen. De lengte van de opzegtermijn wordt bepaald door de cao (art. 18 lid 5).

#### **Artikel 3. Werkzaamheden, werktijden en arbeidsduur**

3.1 De werknemer werkt gemiddeld ... uur per week.

3.2 De werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens de werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten op de werktijden zoals die zijn vastgelegd in de geldende cao. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer, de aanvangstijd te wijzigen.

3.3 De werknemer zal de werkzaamheden gebruikelijk verrichten te:  
..... (plaats waar de werkzaamheden worden verricht). De werkgever heeft het recht de standplaats van werknemer te wijzigen.

3.4 De werknemer onthoudt zich van het verrichten van werkzaamheden voor derden gelijk aan of vergelijkbaar met de voor de werkgever te verrichten werkzaamheden, van het doen van zaken voor eigen rekening gelijk aan of vergelijkbaar met de zaken van de werkgever, alsmede van elke directe of indirecte betrokkenheid of financiële interesse bij dergelijke werkzaamheden of zaken, een en ander behoudens de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

3.5 De werknemer is verplicht bij de werkgever opgave te doen van nevenwerkzaamheden voordat hij daarmee begint, dan wel bij de start van zijn dienstbetrekking.

#### **Artikel 4. Salaris en vakantiebijslag**

4.1 De werknemer ontvangt een bruto salaris van € .....,... per uur, onverminderd wettelijke of periodieke verhogingen.

4.2 De hoogte van de vakantiebijslag wordt bepaald door de cao (art. 24).

4.3 De werknemer verklaart ermee akkoord te gaan dat de werkgever het maandelijkse netto salaris in de laatste week van elke maand stort op bankrekeningnummer: .....

#### **Artikel 5. Verlofuren**

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aantal verlofuren. Het aantal hiervan wordt bepaald door de cao (art. 40).

#### **Artikel 6. Eindejaarsuitkering**

Ten aanzien van de eindejaarsuitkering geldt de cao (art. 34).

#### **Artikel 7. Pensioenfonds**

De werknemer neemt deel aan het Pensioenfonds zoals bepaald in de cao (art. 53).

#### **Artikel 8. Ziekte**

8.1 De hoogte van de uitkering tijdens ziekte wordt bepaald door art. 38 cao.

8.2 De werknemer meldt zich onverwijld bij zijn leidinggevende indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij ziet erop toe dat hij telefonisch en zo nodig in persoon bereikbaar en beschikbaar is en blijft voor contact met de bedrijfsarts en de werkgever. Hij geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.

8.3 De werknemer verklaart, voor zover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan ziekte, gebrek of kwaal welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

8.4 Tevens verklaart de werknemer dat hij/zij momenteel géén uitkering ontvangt krachtens de WW, AAW of de WAO.

## **Artikel 9. Bedrijfsmiddelen**

9.1 De werknemer verklaart dat hij de bedrijfskleding zal dragen, indien deze hem door de werkgever beschikbaar is gesteld. De werknemer zal ervoor zorg dragen dat eventuele bedrijfskleding en/of de eigen kleding schoon en onberispelijk is.

9.2 Bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden, zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd.

## **Artikel 10. Wijziging van de arbeidsovereenkomst**

De werkgever behoudt zich het recht voor de arbeidsovereenkomst en de tot de arbeidsovereenkomst behorende arbeids- en bedrijfsregels en overige reglementen eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

## **Artikel 11. Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing.

De overeenkomst is opgemaakt in tweevoud te .....

datum ...-...- 2019.

### **Bijlage 3**

#### **Aanvullende artikelen die in de arbeidsovereenkomst opgenomen kunnen worden.**

##### **Artikel 12. Geheimhouding**

Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie en de in- en externe contacten van de werkgever, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer.

##### **Artikel 13. Concurrentiebeding**

Het is werknemer verboden zonder voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende..... maanden/jaren na het eindigen van de arbeidsovereenkomst, binnen een gebied van ... kilometer van de standplaats van de werknemer direct of indirect in dienst te treden bij of op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die gelijke of gelijksoortige producten vervaardigt, aanbiedt of verhandelt, of die gelijke diensten verleent als werkgever doet, of voor eigen rekening gelijke of gelijksoortige werkzaamheden te verrichten.

##### **Artikel 14. Relatiebeding**

Het is de werknemer zonder voorgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende ..... maanden/jaren na het eindigen van de arbeidsovereenkomsten, binnen een gebied van ... kilometer van de standplaats van de werkgever verboden direct of indirect, voor zichzelf of voor anderen, tegen vergoeding of om niet, in enigerlei vorm werkzaam te zijn, of betrokken te zijn (financieel) of belang te hebben bij enige onderneming met activiteiten die (soort)gelijk, aanverwant of concurrerend zijn met die van de werkgever

##### **Artikel 15. Boete**

15.1 Indien de werknemer het bepaalde omtrent geheimhouding en/of concurrentiebeding en/of relatiebeding overtreedt c.q. niet nakomt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete ten bedrage van € 5.000,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag – ongeacht of hierop gebruikelijk wordt gewerkt of niet – dat de overtreding/niet-nakoming voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming van deze overeenkomst te verlangen en laat onverminderd het recht van werkgever tot het vorderen van volledige schadevergoeding.

15.2 De boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Met het bepaalde in het voorgaande lid en dit lid wordt uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en 5 BW.

##### **Artikel 16. Overwerk**

De werknemer wordt geacht in voorkomende gevallen, en binnen redelijke grenzen, op verzoek van de werkgever overwerk te verrichten. De werknemer ontvangt hiervoor een extra beloning, op basis van de overwerkregeling zoals in de cao is (art. 27) bepaald.

##### **Artikel 17. Bedrijfsverplaatsing of wijziging arbeidsplaats**



De werknemer is verplicht om werkzaamheden te verrichten op een andere plaats dan waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, en voor zover dit in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden

#### **Artikel 18. Personeelsvereniging**

Bij de indiensttreding wordt de werknemer automatisch lid van de personeelsvereniging. De inhouding hiervoor bedraagt € ... per betalingsperiode.

#### **Artikel 19. Reiskostenvergoeding**

Er wordt aan de werknemer per gewerkte dag een reiskostenvergoeding verstrekt, gebaseerd op een woon-/werkafstand van ... km zoals in de cao (art. 47) bepaald.

## Bijlage 4

### Toelichting bij de artikelen in het concept model arbeidsovereenkomst

#### Algemeen

##### Ondertekening

De werkgever moet er op toezien dat de werknemer een door beide partijen getekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt. Indien de werknemer niet ter plekke ondertekent, dan moet de werkgever er zorg voor dragen dat een getekend exemplaar op korte termijn ingeleverd wordt, in ieder geval voor aanvang van het dienstverband.

##### Formulieren

Het is van belang dat de werknemer het **loonaangifte formulier** invult en een kopie van het **paspoort** of **identiteitsbewijs** overlegt en aan u beschikbaar stelt.

##### Artikel 1. Indiensttreding

Bij de omschrijving van de **functie** is het belangrijk om de benaming te kiezen die ook in de CAO wordt gebruikt. Daardoor is de werknemer eenvoudig in een loongroep in te delen, met name als er sprake is van een combinatie van functies. Let op: **een contract voor bepaalde tijd mag niet langer duren dan één jaar** (zie hierover art. 6 lid 2 cao).

##### Transitievergoeding:

Bij een arbeidsovereenkomst van 24 maanden of langer is er een transitievergoeding verschuldigd. Daarom wordt aanbevolen om arbeidsovereenkomsten van in totaal maximaal 23 maanden aan te bieden.

##### Ketenregeling:

De ketenregeling houdt in dat er maximaal 3 maal verlenging van een arbeidsovereenkomst mag plaatsvinden, met een totale duur van 2 jaar en met maximale tussenpozen van 6 maanden voordat er een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd moet worden aangeboden (ezelsbrug: 3\*2\*6).

##### Aanzegplicht:

Let op de schriftelijke aanzegplicht. Deze aanzegplicht (1 maand voor het einde) geldt niet voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter, arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project of arbeidsovereenkomsten met een uitzendbeding.

##### Concurrentiebeding:

Een concurrentiebeding is niet toegestaan voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De werkgever moet dit zwaarwegende bedrijfs- dienstbelang motiveren in de arbeidsovereenkomst. Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, mag er te allen tijde een concurrentiebeding worden overeengekomen.

##### Artikel 2. Proeftijd en Opzegtermijn

Op grond van de WWZ kan bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geen proeftijd worden opgenomen. Geadviseerd wordt een arbeidsovereenkomst van minimaal 7 maanden overeen te komen.

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, mag een proeftijd van 1 maand worden opgenomen.

Let op: indien de arbeidsovereenkomst volgt op een vorige arbeidsovereenkomst kan er **niet opnieuw** een proeftijd worden bedongen.

### **Artikel 3. Werkzaamheden, werktijden en arbeidsduur**

De werktijden en tevens de mogelijke wijzigingen, bijvoorbeeld in geval van piekdrukte zijn nauwkeurig omschreven in de artt. 10-16 cao. Conform art. 10 cao bedraagt een fulltime dienstverband 36 tot 40 uur.

### **Artikel 4. Salaris en vakantiebijslag**

Met uitzondering van loongroep I, het wettelijk (jeugd)minimumloon, kan het bruto salaris afgeleid worden uit de tabel in de cao (art. 24). Een **persoonlijke toeslag** wordt geregeld in de cao (art. 22).

### **Artikel 5. Verlofuren**

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aantal vrije werkuren. De hoogte hiervan wordt bepaald door de cao (art. 40).

### **Artikel 16. Personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad**

Indien in de onderneming ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, kan de werkgever een personeelsvertegenwoordiging instellen. Wanneer een meerderheid van de werknemers hierom verzoekt, is de werkgever dit verplicht.

Bij meer dan 50 werknemers is de werkgever verplicht om een ondernemingsraad in te stellen.

## Bijlage 5 Presentatie MKW 3 april 2019

# CAO Textielverzorging 2018-2020

*Actualisatie van de CAO Textielverzorging - Praktische tips en toelichting voor werkgevers*

*Aanpassingen door invoering Wet Arbeid in Balans.*

## Inhoud

- Aanpassingen CAO Textielverzorging
- Nieuwe wet en regelgeving
  - Wet Arbeid in Balans
  - WIEG en pensioenakkoord
- Doel 'Praktische tips en toelichting voor werkgevers'
- Model arbeidsovereenkomst (CAO-proof)

## Veranderingen CAO Textielverzorging

- CAO
  - Loonstijgingen (gemiddeld Nederland)
  - Reiskosten
  - Derde WW-jaar
    - Aansluiting SPAW
    - Per medio 2019
    - ARV-Procedure



## Protocol afspraken

- Duurzaamheid
  - de inzetbaarheid van kortere en langere dienstverbanden bevorderen met een pakket van initiatieven rondom scholing, ontwikkelingen en mobiliteit.
- Modernisering
  - het voorbereiden van een decentraal B-deel van de CAO voor meer flexibiliteit rondom werkroosters, dagvensters met budget neutrale verrekening van toeslagen. Pilots worden hiertoe opgestart, zie ook bijlage 13 CAO.
- Controle orgaan
  - naleving van de CAO op basis van meldingen naast actief onderzoek (aselect, bij opstart 15 bedrijven binnen de drie marktsegmenten) door partijen in het veld.

## Wet Arbeid in Balans

- WAB
  - Voorstel ligt bij momenteel bij de Eerste Kamer, per juni 2019 meer duidelijkheid over de mogelijke inwerkingtreding van het voorstel.
  - Ketenregeling
  - Oproepcontracten
  - Negende cumulatiegrond
  - Payrollers
  - WW premie-differentiatie
  - Transitievergoeding
    - Compensatie



## WIEG en Pensioenakkoord

- WIEG
  - Vanaf 1 januari 2019
  - Een week geboorteverlof met behoud van loon, opgenomen
  - Calamiteiten verlof van toepassing op de dagen van de bevalling
  - Verlenging adoptie en pleegverlof, 6 weken
- Pensioenakkoord
  - Najaar van toepassing

## Decentrale invulling CAO

- Karakter cao → minimum CAO
- Bedrijfsreglement
- Ketenbepaling
- Inzet uitzendkrachten
- Inzet oproepkrachten en seizoenswerk
- Afwijkingen werkrooster/bedrijfsspecifieke roosters
- Ploegendienst
- Beoordelingssystematiek

## Kiezen voor een nieuwe toekomst

### Werknemers

- zijn werktijden zelfstandig regelt a.d.h.v. beschikbaarheid
- flexibel inzetbaar is daarbinnen
- die zichzelf schoolt
- die investeert in zijn financiële (gezins)planning
- die investeert in gezondheid/welzijn en vitaal werkgeverschap

### Werkgevers

- investeert in een modern roosterprogramma dat aansluit bij de uitruil regio - flexibiliteit - lagere kosten (toeslagen)
- opleidingskansen biedt of deze ontsluit en waar mogelijk hierin extra investeert t.b.v. de werknemer
- werknemers stimuleert om meer inzage te krijgen in de eigen (toekomstige) financiële weerbaarheid o.b.v. bijvoorbeeld inzage in de pensioenopbouw en systemen die hierin voorzien via het pensioenregister of het eigen bedrijfstak pensioenfonds
- werknemers inzicht biedt in het belang van gezonde werk-privéomstandigheden en hier samen met de OR/PVT op inzet.

## Toepasbaarheid CAO

- Theoretische bedrijfstijd
- Voorkomen overwerk
- Inschalen loongroep
- Loonspecificatie
- Arbeidsovereenkomst



## CAO versus arbeidsongeschiktheid

- Arbeidsongeschiktheid
  - Arbeidstherapeutisch werken
  - Wachtdagen
  - Verlofopbouw
  - Compensatie transitievergoeding

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	

## Organisatie nieuwe workshop

“Moderne Arbeidsvoorwaarden en praktische tips”

Vragen?



