

Notitie

Aan
Kaderleden FloraHolland

Van
Jeroen Brandenburg, Bestuurder

Datum
22 september 2016

Ons kenmerk

JB

Onderwerp
Beloning uitzendkrachten bij FloraHolland

Agrarisch / Facilitair

T 088 – 368 0 368
F 030 66 30 000

www.fnv.nl

Beste kaderleden,

Hierbij de notitie met betrekking tot beloning uitzendkrachten bij FloraHolland. Allereerst nog even de een toelichting op fase systematiek

Fase A (ABU) en fase 1/2 (NBBU): uitzendovereenkomst met uitzendbeding

De eerste fasen van beide uitzend cao's kenmerken zich door de uitzendovereenkomst met uitzendbeding: als het werk stopt, stopt ook het contract. Er geldt geen opzegtermijn en de uitzendkracht ontvangt uitsluitend loon als daadwerkelijk is gewerkt. Omgekeerd kan de uitzendkracht het contract ook per direct opzeggen

Deze eerste fasen in de uitzendcao's duren 78 weken (ABU). Conform de Wet werk en zekerheid is dit per 1 juli 2016 ook in de NBBU cao 78 weken. ***Let op! De telling gaat over het aantal gewerkte weken bij hetzelfde uitzendbureau. Weken waarin geen werk is verricht, tellen niet mee, en bij de overstap naar een ander uitzendbureau begint de telling opnieuw.***

Fase B (ABU) en fase 3 (NBBU): detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd

Als een uitzendkracht fase A of fase 1/2 heeft volgemaakt, gaat hij of zij over naar fase B of fase 3. In deze fasen werkt de uitzendkracht op een de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daardoor heeft de uitzendkracht meer werkzekerheid. De overeenkomst kan echter wel tussentijds worden opgezegd met in achtneming van een opzegtermijn, die langer is naarmate de overeenkomst voor een langere periode was aangegaan. Als de uitzendkracht met een detacheringscontract door ziekte niet kan werken, wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald. Daarbij gelden twee

Notitie

Blad

2 van 5

Ons kenmerk

JB

wachtdagen. De regeling voor de betaling bij ziekte verschilt bij de ABU en de NBBU; zie hiervoor [de geldende cao](#).

Fase B / fase 3 duurt maximaal 4 jaar, waarin maximaal 6 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan. De reeks contracten telt door zolang tussen de elkaar opvolgende contracten een periode zit die korter is dan 6 maanden; de onderbrekingen tellen mee in die 4 jaar. Duurt de periode tussen opvolgende contracten langer dan een half jaar, dan valt de uitzendkracht terug naar de start van fase A / fase 1/2.

Fase C (ABU) en fase 4 (NBBU): detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Als fase B of fase 3 helemaal is doorlopen, kan de uitzendkracht doorstromen naar fase C of fase 4. De uitzendkracht krijgt dan een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd van het uitzendbureau, dat hem of haar steeds detacheert bij de opdrachtgever.

Inlenerbeloning vanaf dag 1 (per 1 april 2015)

Een juiste toepassing van de inlenerbeloning vereist kennis van de cao van de inlener. De volgende punten uit de bij de inlener geldende CAO moeten worden toegepast:

- Het bruto loon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld
- ATV / ADV dagen
- Toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren
- Initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald
- Onkostenvergoedingen
- Periodieken

Let op! Wanneer de inlener zelf ook nog een eigen arbeidsvoorwaardenreglement kent voor haar werknemers, bovenop de cao, dan geldt deze ook voor de uitzendkrachten die bij de inlener zijn tewerkgesteld. Het is namelijk 'inlenerbeloning' en geen 'cao-beloning'

Notitie

Blad

3 van 5

Ons kenmerk

JB

Toepassing Inlenersbeloning FloraHolland

Zie cao artikel P afspraken over functie –indeling en salarisschalen

De salarisschalen voor uitzendkrachten zijn met ingang van 1 juli 2015 vervallen in de cao. Basiswerkzaamheden in plaats- en tijdgebonden logistieke functies starten in schaal 5. Dit wordt als aanloopschaal beschouwd. Voor 1 januari 2016 wordt de methodiek bepaald hoe de stap van de aanloopschaal naar de vakvolwassen schaal kan worden gemaakt. Het startsalaris van schaal 5 wordt dan aangepast naar € 1.583,- (excl. cao verhoging per 1 januari 2016). Na 2 maanden maken medewerkers de stap naar het maximum van schaal 5. Het maximum van schaal 5 wordt € 1.734,- (excl. cao verhoging per 1 januari 2016).

Salaristabel 1 januari 2016, inclusief 1,5% verhoging van 1 januari 2016

(peildatum 1 januari 2017, inclusief 1,5% verhoging van 1 januari 2017).

Leeftijd	Schaal 5 minimum	Schaal 5 maximum
23 jaar en ouder	€ 1.639	€ 1.796
22 jaar	€ 1.394	€ 1.526
21 jaar	€ 1.189	€ 1.301
20 jaar	€ 1.009	€ 1.103
19 jaar	€ 860	€ 943
18 jaar	€ 746	€ 817
17 jaar	€ 647	€ 708
16 jaar	€ 565	€ 619

Niet door functieweging vastgelegde aanloopschalen worden gebruikt in individuele situaties waarbij bij de aanstelling van een werknemer wordt vermeld dat de werknemer naar verwachting nog niet op vakvolwassen niveau kan functioneren en aan welke eisen de werknemer moet voldoen om als vakvolwassen te worden ingeschaald.

Bij de beoordeling van de vakvolwassenheid wordt gekeken of:

- de functievervuller zijn werk op de voor de functie belangrijke onderdelen volledig verricht en,
- onder normale omstandigheden bij de uitvoering van de functie geen hulp meer nodig heeft en,
- ten minste een werkprestatie realiseert die overeenkomstig is aan de door de werkgever aangehouden norm.

Indien bij de beoordeling van de werknemer blijkt dat de werknemer inmiddels het vakvolwassen niveau heeft bereikt, verlaat de werknemer de aanloopschaal bij de eerstvolgende beloningsronde van 1 januari. Een werknemer dient gewoonlijk na twee jaar het vakvolwassen niveau te hebben bereikt en te voldoen aan de normen van de functie welke gelden voor het vakvolwassen niveau.

Methodiek voor overgang van de aanloop- naar de vakvolwassenschaal

Naar aanleiding van de afspraak in het cao akkoord medio 2015, waarin is afgesproken dat voor 1 januari 2016 de methodiek voor de overgang van aanloop- naar de vakvolwassenschaal wordt vastgesteld, is in het Periodiek Overleg van 2 oktober 2015 het volgende afgesproken:

De methodiek die beschreven staat in de cao blijft voor de overgang naar het vakvolwassen functieniveau, voor alle functies van toepassing.

Deze is als volgt: een aanloopschaal wordt gebruikt bij de aanstelling als de werknemer nog niet op vakvolwassen niveau functioneert. Bij de beoordeling van de overgang naar het vakvolwassen niveau wordt gekeken of:

- *De functievervuller zijn werk op de voor de functie belangrijke onderdelen volledig verricht en*
- *Onder normale omstandigheden bij de uitvoering van de functie geen hulp meer nodig heeft en*
- *Ten minste een werkprestatie realiseert die overeenkomstig is aan de door de werkgever aangehouden norm.*

Indien bij de beoordeling van de werknemer blijkt dat de werknemer inmiddels het vakvolwassen niveau heeft bereikt, verlaat de werknemer de aanloopschaal bij de eerstvolgende beloningsronde van 1 januari. Een werknemer dient gewoonlijk na 2 jaar het vakvolwassen niveau te hebben bereikt en te voldoen aan de normen van de functie welke gelden voor het vakvolwassen niveau.

Notitie

Blad

4 van 5

Ons kenmerk

JB

In de praktijk betekent dit voor de huidige ronde voor 1 januari 2016, dat bij medewerkers die 9 maanden of langer in een aanloopschaal werken op 1 september 2015 wordt beoordeeld of zij voldoen aan de criteria om over te gaan naar de vakvolwassenschaal per 1 januari. Jaarlijks vindt deze toets plaats na 1 september.

Uiterlijk gaat een medewerker na maximaal 2 jaar van de aanloopschaal naar het vakvolwassen niveau. Zie de salarisschalen indeling per 1 januari 2017.

Salaristabel 1 januari 2017, inclusief 1,5% verhoging van 1 januari 2017

Schaal	Bandbreedte in orbapunten	Minimum *	Maximum *
5 (≥ 23 jaar) **	0 - 35,5	€ 1.639	€ 1.796
10	36 - 52,5	€ 2.021	€ 2.300
15	53 - 69,5	€ 2.069	€ 2.395
20	70 - 87,5	€ 2.127	€ 2.520
25	88 - 105,5	€ 2.212	€ 2.675
30	106 - 124,5	€ 2.314	€ 2.856
35	125 - 143,5	€ 2.463	€ 3.096
40 (C1)	144 - 163,5	€ 2.597	€ 3.435
45 (C2)	164 - 183,5	€ 2.771	€ 3.806
50 (C3)	184 - 208,5	€ 3.038	€ 4.339
55 (C4)	209 - 233,5	€ 3.462	€ 4.945

*Peildatum 1 januari 2017, inclusief 1,5% verhoging van 1 januari 2017

Tot slot : **Krijg ik als oproepkracht ook loon als ik maar 1 of 2 uur heb gewerkt?**

Uit de wet (art. 7:628a BW) en de rechtspraak blijkt dat een oproepkracht soms recht heeft op minimaal 3 uur loon. Ook al wordt hij voor minder dan 3 uur opgeroepen.

Hiervoor moet wel zijn voldaan aan tenminste één van de volgende twee voorwaarden:

- De werknemer heeft een contract voor minder dan 15 uur per week. Werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over de werktijden.
- Werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij werkt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een nul-urencontract.

Notitie

Blad

5 van 5

Ons kenmerk

JB

Het minimum van 3 uur loon geldt dus niet wanneer de werknemer vaste werktijden heeft of wanneer het aantal uren dat hij werkt duidelijk is afgesproken.

We zijn nog steeds bezig met juridisch onderzoek of de correcte toepassing van deze wet. Uitzendbureau baseren zich op de prognose veiltijden niet op de roostersystematiek van de CAO. Indien je eerder klaar bent wordt je naar huis gestuurd. Werk je langer dan krijg je die uren betaald. We zien UZK fase A met uitzendovereenkomst van 60 uur per maand of in fase B 156 uur per 3 maanden.

Dringend advies: ga in gesprek met de uitzendkrachten over hun correcte beloning en met name bij de uitzendkrachten die al langer voor FloraHolland werken. Ten tweede willen wij meer informatie over toepassen van de werkuren van UZK.

- 1. Hoe vaak wijken de arbeidstijden af van de prognose veiltijden?**
- 2. Hoe vaak worden de uitzendkrachten eerder naar huis gestuurd in afwijking van deze prognose veiltijden?**
- 3. Hoeveel uren per week werken uitzendkrachten gemiddeld?**

Graag deze informatie naar mij en cc naar floraholland@fnv.nl