NBBU



Leeswijzer Arbeids-voorwaardenreglement (AVR)

September 2024

Inhoud

Inleiding 3
Algemeen 4
Hoofdstuk 1 Arbeidsovereenkomst 5
Hoofdstuk 2 Arbeidstijd en verlof 7
Hoofdstuk 3 Functieindeling 9
Hoofdstuk 4 Beloning en vakantiegeld 10
Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid 11
Hoofdstuk 6 Pensioen 12
Hoofdstuk 7 Overig 13

Inleiding

De NBBU heeft voor haar leden een arbeidsvoorwaardenreglement opgesteld die NBBU-leden kunnen gebruiken voor het vaste personeel. De arbeidsvoorwaardenregeling biedt een goede basis voor een arbeidsvoorwaardenpakket die NBBU-leden kunnen toepassen. In deze leeswijzer vindt u een toelichting op de arbeidsvoorwaardenregeling en op welke manier u dit kunt gebruiken.

Algemeen

Het arbeidsvoorwaardenreglement is zoveel mogelijk gelijk gebleven aan de bepalingen uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers, zodat de overgang van de cao naar de arbeidsvoorwaardenregeling zo min mogelijk wijzigingen met zich meebrengt. Het arbeidsvoorwaarden-reglement is niet exact gelijk. De regeling is op sommige punten gemoderniseerd en de leesbaarheid van de regeling is verbeterd. Omdat het arbeidsvoorwaardenreglement niet verplicht is, staat het u vrij om de arbeidsvoorwaarden binnen uw onderneming anders in te richten. Let daarbij wel op dat werknemer met elke wijziging moet instemmen. Instemming van de werknemer mag niet te gemakkelijk worden aangenomen. U dient de werknemer te informeren over de wijzigingen en de gevolgen van de wijzigingen. Het moet de werknemer duidelijk zijn wat de gevolgen zijn. Zeker bij verslechtering van (een) arbeidsvoorwaarde moet het de werknemer duidelijk zijn wat de wijziging en gevolgen zijn. Neem dus de tijd om de werknemers uit te leggen wat de wijzigingen inhouden en biedt de werknemer de ruimte om vragen te stellen of bezwaar te maken.

In het arbeidsvoorwaardenreglement zijn sommige delen van de tekst gearceerd, met de volgende betekenissen:

- Oranje: Dit is vooraf voor u ingevuld en gelijk aan de inhoud van de NBBU-cao voor vaste medewerkers. U kunt deze gegevens wijzigen, maar dat betekent wel een wijziging in de arbeids-voorwaarden waarvoor uitdrukkelijke instemming is vereist.
- Geel: Dit is op sommige plekken vooraf ingevuld en betreft geen nadelige wijziging voor de werknemer of is optioneel in te vullen.

In deze leeswijzer vindt u per hoofdstuk een toelichting op de toepassing.

- Bekijk hier alle verschillen tussen de NBBU-cao voor vaste medewerkers en het arbeidsvoorwaardenreglement.
- Bekijk hier het overzicht van de gevolgen van het eindigen van de cao voor vaste medewerkers.

Hoofdstuk 1 Arbeidsovereenkomst

Toepasselijkheid arbeidsvoorwaardenregeling

De arbeidsvoorwaardenregeling is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten (niet zijnde uitzendovereenkomsten) tussen de werkgever en de werknemer. Er zijn geen werknemers meer uitgesloten van het toepassingsbereik die bijvoorbeeld boven een bepaald bedrag verdienen en een hoog functieniveau hebben. Mocht u wel een onderscheid willen maken tussen werknemers waarop de arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is, dan kunt u dit zelf toevoegen in artikel 1.1 van het arbeidsvoorwaardenreglement. U kunt er ook voor kiezen in de individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer specifiek af te wijken van de arbeidsvoorwaardenregeling.

Het is van belang de arbeidsvoorwaardenregeling expliciet van toepassing te verklaren in de individuele arbeidsovereenkomst en een exemplaar van de arbeidsvoorwaardenregeling te verstrekken. De NBBU stelt modelarbeidsovereenkomsten beschikbaar. In deze modellen is de arbeidsvoorwaardenregeling standaard opgenomen.

Eenzijdig wijzigingsbeding

In het arbeidsvoorwaardenreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Wij wijzen u erop dat arbeidsvoorwaarden niet zomaar eenzijdig mogen worden gewijzigd door een werkgever. Ook met een eenzijdig wijzigingsbeding moet worden voldaan aan strenge voorwaarden om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te kunnen wijzigen. De hoofdregel is dat een werknemer moet instemmen met een wijziging in de arbeidsvoorwaarden. Alle wijzigingen zijn te vinden in het overzicht verschillen cao en arbeidsvoorwaardenreglement.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Voor het einde of beëindigen van de arbeidsovereenkomst is zoveel mogelijk aangesloten bij de wet. Het is mogelijk om in de arbeidsvoorwaardenregeling op te nemen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag dat de werknemer de AOW-

gerechtigde leeftijd bereikt (pensioenbeding). Hiervoor is een voorbeeld opgenomen in de arbeidsvoorwaardenregeling in artikel 1.3 en 1.4 (geel gearceerd). Wanneer het pensioenbeding wordt opgenomen in het arbeidsvoorwaardenreglement kan bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na het behalen van de AOW-leeftijd geen gebruik meer worden gemaakt van de wettelijke optie om de arbeidsovereenkomst eenzijdig en zonder opgave van reden op te zeggen. Als u ervoor kiest deze bepaling op te nemen, is dat tevens een wijziging ten opzichte van de NBBU-cao voor vaste medewerkers.

U kunt ervoor kiezen de bepaling omtrent het einde bij AOW-leeftijd achterwege te laten. Als u de bepaling achterwege laat mag u de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij het behalen van de AOW-leeftijd eenmalig eenzijdig opzeggen op grond van de wet. Hierbij moet rekening worden gehouden de opzegtermijn.

Let op: arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn niet tussentijds opzegbaar, tenzij dit schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Algemene verplichtingen werknemer

In het arbeidsvoorwaardenreglement zijn basisegels opgenomen voor de werknemer. Hierin is ook een boetebeding opgenomen. De bedragen in het boetebeding wijken af van de bedragen in de cao. U kunt de bedragen wijzigen binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid. Er is geen algemeen verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. Eventueel kunt u dit zelf opnemen in de individuele arbeidsovereenkomst. Het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding is alleen toegestaan bij objectieve redenen.

Hoofdstuk 2
Arbeidstijd en verlof

Arbeidstijden

De standaard normale arbeidsduur per week is vastgelegd op 40 uur per week. Dit is opgenomen in artikel 2.1 lid 1. De 40 uur is oranje gearceerd, wat betekent dat als u de normale arbeidsduur per week wijzigt dit een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer is ten opzichte van de NBBU-cao voor vaste medewerkers. Hier moet de werknemer dus expliciet mee instemmen. Met een wijziging van arbeids- en rusttijden is ook instemming van de OR of personeelsvertegenwoordiging vereist. Op mijnnbbu.nl staat een overzicht van de gevolgen van het eindigen van de NBBU-cao voor vaste medewerkers.

In lid 2 tot en met lid 7 is de atv-regeling (arbeidstijdverkorting) opgenomen en gebaseerd op de atv-regeling uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers, met enkele kleine wijzigingen. Het aantal atv-dagen blijft gelijk: een fulltime medewerker heeft 6,5 atv-dagen. Voor de parttime medewerker worden de atv-dagen standaard gecompenseerd in het salaris. Mocht u de voorkeur hebben voor een andere regeling dan kunt u dit zelf opnemen.

Een aantal dingen is gewijzigd: In de regeling is opgenomen dat de werkgever een aantal dagen per jaar aan kan wijzen als verplichte atv-dag. Dit moet aan het begin van elk kalenderjaar schriftelijk kenbaar worden gemaakt. Het advies is om in de arbeidsovereenkomst te specificeren hoeveel atv-dagen jaarlijks verplicht kunnen worden vastgelegd. Daarnaast is het lid 7 van de regeling gewijzigd. In dit lid is bepaald hoe u om moet gaan met de atv opbouw als de werknemer arbeidsongeschikt is. Omdat de regel uit de cao onduidelijk was, is dit aangepast. De nieuwe regeling houdt in dat de werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is, na een half jaar van arbeidsongeschiktheid stopt met het opbouwen van atv-dagen (in het geval dat de werknemer wegens die arbeidsongeschiktheid niet kan werken). Als de werknemer niet in staat is atv-dagen op te nemen tijdens de arbeidsongeschiktheid kunnen de atv-dagen niet vervallen.

Werktijden

De werktijden zijn niet ingevuld, dit dient u zelf nog te doen. Als u hier geen wijziging in wenst door te voeren, dient u dezelfde gebruikelijke werktijden op te nemen als u nu heeft gedaan. Indien u de werktijden wilt wijzigen, dan is voor deze wijziging instemming van de OR en van de werknemer vereist.

Overwerk, toeslagen en feestdagen

De artikelen over overwerk, toeslagen en feestdagen zijn zoveel mogelijk gelijk gebleven. Er is opgenomen dat standaard sprake is van overwerk als de werknemer boven de 40 uur per week werkt. Dit kan worden aangepast als de werktijden binnen de onderneming afwijken.

Vakantiedagen

De vakantiedagenregeling is overgenomen uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers. Eventuele wijzigingen vereisen instemming van de werknemer, maar de wettelijke vakantiedagen (20 dagen per jaar bij fulltime dienstverband) kunnen niet worden aangepast.

Kort verzuim en bijzonder verlof

De bepalingen omtrent kort verzuim en bijzonder verlof zijn verduidelijkt en gemoderniseerd. Dit betekent wel dat er een ruimere uitleg wordt gegeven dan in de NBBU-cao is gedaan. Zo staat er ook een dag verlof voor het aangaan van geregistreerd partnerschap en is rekening gehouden met diverse gezinssamenstellingen.

Geboorteverlof en ouderschapsverlof

Voor het geboorte- en ouderschapsverlof worden de regels uit de WAZO gevolgd. Wel is er voor deze twee verlofsoorten opgenomen op welke wijze de werknemer het verlof dient aan te vragen.

De overige verlofsoorten afkomstig uit de WAZO (zwangerschapsverlof, zorgverlof, adoptieverlof etc.) zijn niet meer specifiek opgenomen in de arbeidsvoorwaardenregeling. De reden voor het achterwege laten is dat de regels omtrent verlof verplicht gesteld zijn vanuit de wet. Ten aanzien van het kortdurend zorgverlof betekent dit wel een wijziging ten opzichte van de NBBU-cao voor vaste medewerkers: in de cao was de duur van het verlof verkort naar één week. Afwijken op dit punt is niet meer mogelijk, omdat dit alleen bij cao mag en er geen sprake meer is van een cao.

Hoofdstuk 3
Functieindeling

De functie indeling is niet ingevuld in de arbeidsvoorwaardenregeling. U kunt voor de functies dus uitgaan van de functies die bij u onderneming voorkomen.

Hoofdstuk 4
Beloning en vakantiegeld

Primair salaris

Er dient een salaris afgesproken te worden met de werknemer. De NBBU heeft een benchmarkonderzoek uitgevoerd naar de tien meest voorkomende functies binnen de uitzendbranche. De uitkomsten van dit onderzoek zijn opgenomen in een indicatie salaristabel te vinden op (link) (alleen toegankelijk voor directie). U kunt gebruik maken van deze indicaties. U kunt er ook voor kiezen een eigen loontabel op te zetten.

De NBBU zal jaarlijks een richtlijn geven voor een initiële loonsverhoging. De salaristabel zal naar aanleiding van deze richtlijn jaarlijks worden bijgewerkt.

Voor het wijziging van de salaristabel is instemming van de werknemer vereist.

Beoordeling en periodiek

In de arbeidsvoorwaardenregeling is opgenomen dat de werkgever en de werknemer jaarlijks een beoordelingsgesprek voeren. Er is geen vaste normperiodiek meer opgenomen. Het arbeidsvoorwaardenreglement gaat uit van een periodiek op basis van beoordeling. De werknemer en de OR dient in te stemmen met wijzigingen van het beloningssysteem. Het is mogelijk om binnen de onderneming vaste normperiodieken af te spreken.

Winstuitkering

De winstuitkering is overgenomen uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers. Mocht u hierin wijzigingen willen doorvoeren, dan dient de werknemer in te stemmen met deze wijziging.

De overige regelingen: bonusregeling, leaseregeling en telefoonregeling zijn optioneel. Er is geen algemene telefoonkostenvergoeding meer opgenomen.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid

De regels omtrent arbeidsongeschiktheid zijn overgenomen uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers.

Algemene verzuim en re-integratieverplichtingen zijn opgenomen in artikel 5.2. Deze zijn inhoudelijk niet gewijzigd.

Hoofdstuk 6
Pensioen

De pensioenregeling uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers is overgenomen in de arbeidsvoorwaardenregeling. Wanneer u nog gebruik maakt van de oude pensioenregeling (met leeftijdsstaffel) dan kunt u dit blijven doen volgens het overgangsrecht dat al van toepassing was. Let wel dat u vóór 1 januari 2028 de transitie moet hebben gemaakt naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wet Toekomst Pensioenen.

De oude pensioenregeling van de NBBU-cao voor vaste medewerkers is opgenomen in bijlage 1 van de arbeidsvoorwaardenregeling.

Hoofdstuk 7
Overig

Zowel de jubileumuitkering als de overlijdensuitkering zijn afkomstig uit de NBBU-cao voor vaste medewerkers. Eventuele wijzigingen vereisen instemming van de werknemer.

NBBU

De Brand 20 | 3823 LJ Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl