

# Flexibiliteit binnen grenzen



Platformstudiedag  
2017

# Achtergrond informatie

- Regeerakkoord 2017
- Arbeidsrecht en flexibiliteit
- Arbeidstijdenwet
- Wet op de ondernemingsraad
- Cao-bibliotheken
- ARBO-catalogus
- Wet gelijke behandeling

# Regeerakkoord 2017



## Over flexibiliteit:

- Tijdelijke contracten mogen straks weer tot 3 jaar (*Over aantal contracten en tijd tussen contracten is nog niets gezegd!*)
- Payroll constructie moet blijven maar werknemers krijgen recht op zelfde arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers

## Werknemers met nul-uren contract:

- Geen verschijningsplicht meer
- Recht op loon als oproep afgezegd wordt



# Regeerakkoord 2017

- **Gedwongen ontslag wordt (iets) makkelijker**
- **Ontslagvergoeding wordt (vaak) lager maar rechter kan tot 50% hogere toewijzen**
- **Langere proeftijd wordt mogelijk (tot 5 maanden)**

# Regeerakkoord 2017

## Proeftijden, huidige situatie:

- Tijdelijk contract tot 6 maanden: **géén proeftijd**
- Tijdelijk contract 6 maanden tot 2 jaar: **1 maand**
- Tijdelijk contract langer dan 2 jaar of vast contract: **2 maanden**

## Proeftijd volgens regeerakkoord *straks*:

- Tijdelijk contract korter dan 2 jaar: **ongewijzigd**
- Tijdelijk contract 2 tot 3 jaar: **3 maanden**
- Vast contract: tot **5 maanden**

**Maar: nooit meer dan één proeftijd!**

# Arbeidsrecht en flex



- Als je langer werkt dan je contract aan geeft is dat contract 'automatisch' vernieuwd;
- Als het totaal van je contracten over de 2 jaar (*straks dus weer 3 jaar*) heen gaat wordt het een vast contract
- Als je gedurende drie maanden meer dan het afgesproken aantal uren werkt ('zonder speciale omstandigheden/afspraken') heb je recht op contractuitbreiding
- Nul-uren (en kleine min-max) contracten hebben per oproep recht op minimaal 3 uur salaris.

# Arbeidstijdenwet



- Na 5 dagen werken minimaal 36 uur vrij
- Na 5,5 uur werken recht op pauze
- Na een werkdag minimaal 11 uur vrij
- Werken op zondag is niet verplicht
- Minimaal 13 zondagen per jaar vrij (tenzij. . .)

# Is werken op zondag verplicht?



- Het uitgangspunt is dat een werknemer niet op zondag hoeft te werken, tenzij een werkgever dat met hem heeft afgesproken.
- Ook kunnen de bedrijfsomstandigheden zondagswerk noodzakelijk maken. In dat geval moet eerst met de ondernemingsraad overeenstemming bereikt zijn. Bovendien moet de werknemer ook zelf hiermee instemmen.
- Een werknemer heeft minstens 13 vrije zondagen per jaar. In een cao kan zijn afgesproken dat het aantal vrije zondagen minder dan 13 is, maar ook in dit geval moet de werknemer daar zelf mee instemmen.
- Zie ook cao Bibliotheken



# Verplichtingen voor werkgever?



- Een werkgever moet een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bijhouden. Er zijn geen eisen aan de vormgeving gesteld, maar uit de registratie moet de Arbeidsinspectie wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet is nageleefd.
- Een werkgever moet het arbeidspatroon van de werknemers schriftelijk vastleggen. Iedere werknemer moet het kunnen inzien.

# Verplichtingen voor werkgever?



**Veranderingen in het arbeidspatroon (bijvoorbeeld het rooster) moet een werkgever zo tijdig mogelijk meedelen. Bij collectieve regeling kan worden afgesproken wat daaronder verstaan moet worden. Als deze afspraken niet gemaakt zijn moet een werkgever dit arbeidspatroon minstens 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendmaken. Alleen als de aard van het werk dat verhindert, mag hij zich beperken tot mededeling van de wekelijkse en zondagsrust. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.**

# Verplichtingen voor werkgever?



**Een werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak op te stellen. Daarin moet hij ook nadrukkelijk aandacht besteden aan de arbeidstijden, de risico's die deze kunnen inhouden en de manier waarop hij die risico's wilt beperken.**

# Verplichtingen voor werkgever?



**Een werkgever moet in het ondernemingsbeleid zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Daarbij gaat het om zorgtaken, maar ook om andere verantwoordelijkheden, zoals scholing of vrijwilligerswerk. Over het beleid moet een werkgever overleggen met de OR, de personeelsvertegenwoordiging of - als die er niet is - met de betrokken werknemers.**

# WOR



- **Instemmingsrecht** art 27 op alles wat rond arbeids- en rusttijden wordt geregeld
- Informatierecht, art. 31a: '**sociale informatie**' waaronder over o.a. alle onderwerpen uit art. 27 dus ook werktijden
- Algemeen informatierecht, art 31: **alle informatie die de OR nodig heeft**
- Stimulerende taak OR, art 28 : **naleving van de cao** en daarvoor heb je informatie nodig.

# CAO bibliotheken



- **Maximaal 36 uur per week**
- **Week-, maand-, kwartaal- of jaaruren systematiek**
- **Per week max 4 uur meer of minder dan je contract-uren**
- **Roosters (minimaal 4 weken vooraf)**
- **Invalkrachten voor 2 of 3 vaste dagen**
- **Werken op zondag:**
  - **Instemming OR èn werknemer noodzakelijk,**
  - **Toeslag 70%**
  - **Eenmaal gegeven toestemming werknemer kun je intrekken**
- **Werken op zaterdag**
- **Iedere bibliotheek heeft een werktijdenregeling**
- **Elke medewerker heeft een werktijdenschema**

# Arbo-catalogus



- **Algemeen: afwisseling in het werk:**
  - niet langer dan 1 uur achter elkaar (stil)staand werken;
  - niet langer dan 2 uur achter elkaar zittend werken;
  - niet langer in een ruimte zonder daglicht werken dan in totaal 2 uur per dag;
  - niet langer dan 2 uur achter elkaar of totaal 5 uur per dag bergeen.
- **Voor de WIM-mer (de Wandelende Informatie Medewerker): een goed rooster dat voorziet in**
  - afwisseling van 1 uur staan, 2 uur zitten en 1 uur lopen”.
- **Werktijden zijn onderdeel van de RI&E**



# Wet gelijke behandeling

## Belangrijke uitspraak: "De Lindenhorst"

Algemene regel is dat er geen sprake is van onderscheid in geval werknemers arbeidsvoorwaarden **naar rato** van hun contractuele arbeidsduur krijgen toebedeeld.

Nu De Lindenhorst van voltijders en deeltijders eenzelfde beschikbaarheid voor inroostering eist, maakt zij onderscheid.



# Inventarisatie knelpunten

1. **werken op zaterdag met 2 aspecten:**
  - a. **eens in de twee of eens in de drie weken? (Laatste staat 'verstoep' in de bijlage werktijden)**
  - b. **als een zaterdag uit je rooster in je vakantie valt, wie moet dan zorgen voor vervanging? En moet je die dan 'inhalen'?**
2. **cao mist norm voor beschikbaar zijn voor niet-invalskrachten (norm voor invalskrachten staat in CAO)**

# Vervolg inventarisatie knelpunten



- **Openingstijden zijn ruimer, vaak niet ingevuld met meer betaalde krachten, integendeel vaak minder betaalde krachten en teams mogen het onderling regelen, met vaak als gevolg sociale druk! Waar kan werknemer zich op beroepen?**

# Aanbevelingen

- **Kijk naar de arbocatalogus: afwisseling in werk, meubilair,**
- **CAO biedt meer mogelijkheden en handvatten**
- **Vraag om gegevens, cijfers (op basis van WOR)**
- **Durf het gesprek aan!**

# Wat willen we geregeld zien, in CAO?



- Richtlijnen voor verhouding vrijwilligers/werknemers
- Vrijwilligers alleen als aanvulling, *nooit* vervangend
- Geen vrijwilligers voor ‘echt’ bibliotheekwerk
- Informatie vanuit RvT/bestuur, zoals verslagen
- Grenzen aan de flexibiliteit:
  - Inzetbaarheid koppelen aan contract-omvang
  - Rechten minder verstoppen
- Eerlijker verdeling van vakantierechten, b.v. rond kerst
- Oude ORT moet terug komen

# Interessante websites en data!



- [Wandelende-WiFi bij het NOS Jeugdjournaal](#)
- <http://www.kgca.nl/nieuws/506-grenzen-aan-de-flexibiliteit-van-parttimers>
- [www.platformbibliotheken.nl](http://www.platformbibliotheken.nl)

En abonneer je op onze nieuwsbrief!

Agenda: 10 en 11 april platformdagen 2018