

Nieuwsbrief Croonwolter&dros april 2018 - 2

Het nieuwe personeelshandboek

De directie en de OR hebben de afgelopen maanden met elkaar een nieuw personeelshandboek geschreven. Dit is helaas zonder enige vorm van inspraak van werknemers gebeurd. Zowel directie als OR hebben nagelaten om tussentijds met werknemers in gesprek te gaan over hoe zij tegen bepaalde wijzigingen aankijken.

Helaas zijn de vakbonden door de directie en de OR buiten de deur gehouden bij de tot standkoming van het nieuwe personeelshandboek. In onze eerdere Nieuwsbrieven hebben we jullie geïnformeerd dat wij dit zeer onverstandig vonden.

Inmiddels hebben wij het nieuwe personeelshandboek gekregen en een eerste quick-scan kunnen maken t.o.v. de oude personeelshandboeken bij Croon Elektrotechniek en bij Wolter & Dros.

Let op; deze quick-scan betreft geen volledige vergelijking. De oude personeelshandboeken waren ca. 180 pagina's per stuk en het nieuwe personeelshandboek is ca. 80 pagina's.

Om de verschillen goed te snappen is het noodzakelijk dat Croonwolter&dros en de OR een verschillen-tabel maken van alle onderwerpen die in de oude en nieuwe personeelshandboek aan de orde komen. Alleen op deze manier kunnen werknemers goed snappen wat er in het nieuwe personeelshandboek allemaal verandert.

De directie heeft weliswaar aangegeven dat iedere werknemer een 'waarde-overzicht' krijgt, waarin de verschillen in geld worden uitgedrukt. Maar in onze quick-scan hebben wij al geconstateerd dat veel verschillen niet in geld uit te drukken zijn en dus ook niet in 'het 'waarde-overzicht' meegenomen kan worden.

Juridische toets

Tijdens onze quick-scan zijn wij een aantal zaken tegen gekomen die wettelijk niet juist zijn. De vraag is daarom of de OR zich heeft laten bijstaan door een jurist tijdens de onderhandelingen met de directie.

Quick-scan

Overwerk: in het nieuwe personeelshandboek staat dat overwerk pas aan de orde is als de wekelijkse arbeidsduur overschrijdt. Met andere woorden; als je de ene dag meer uren werkt dan 8 en de volgende dag een paar uur eerder naar huis wordt gestuurd, waardoor je uiteindelijk over de hele week gezien 40 uur hebt gewerkt, zou er volgens deze definitie geen sprake zijn van overwerk.

In het personeelshandboek van Wolter&Dros is er altijd al sprake geweest van overwerk als je meer dan 8 uur per dag werkt.

Excedenten pensioenopbouw: In het nieuwe personeelshandboek staat hier niks meer over (in het handboek van Wolter & Dros wel). Dit geeft het bedrijf meer ruimte om dit af te kunnen schaffen (zoals ook gebeurd is met WIA-aanvullingsverzekering).

Aanvraag vakantie: In de wet staat dat een bedrijf binnen 2 weken moet reageren op een vakantie-aanvraag. Als dat niet gebeurt, is de vakantie-aanvraag automatisch goedgekeurd. In het nieuwe personeelshandboek staat nu dat Croonwolter&dros 4 weken de tijd krijgt. Dit is een voorbeeld van een verslechtering die niet in geld uit te drukken is en bij een juridische toets opgemerkt was geweest.

Opname vakantie: Wettelijke vakantiedagen die je, bijvoorbeeld in 2018 opbouwt, moet je voor 1 juli 2019 opgevoerd hebben. Bovenwettelijke vakantiedagen mag je volgens de wet tot 5 jaar opsparen. In het handboek staat dat alle opgebouwde vakantiedagen uit enig jaar in de eerste maanden van het volgende jaar moet worden genoten. Het artikel uit het handboek gaat dus tegen de wet in.

Overuren: In het nieuwe personeelshandboek staat dat alle overuren die niet zijn opgenomen in het nieuwe kalenderjaar na 1 april worden uitbetaald. Dit was in de oude handboeken niet het geval.

Vergoedingen: Veel oude vaste vergoedingen komen te vervallen (o.a. maintenance monteur vergoeding). Onduidelijk is hoe dit gecompenseerd wordt. Ook wordt ten onrechte in het nieuwe personeelshandboek gemeld dat bepaalde voorwaarden fiscaal verplicht zijn, zoals bijvoorbeeld dat je pas een maaltijdvergoeding krijgt als je na 20:00 thuis bent. Dit is helemaal geen fiscale voorwaarde. Bij een juridische toets was dit opgemerkt geweest.

Terugbetalen functiegerichte studie: In het nieuwe personeelshandboek is opgenomen welke studies de werknemer verplicht moet volgen. Tevens is er een artikel bijgekomen dat werknemers deze studie (waar ze niet zelf voor gekozen hebben) moeten terugbetalen als zij ontslag nemen.

ADV-dag bij consignatie: Nieuw in het handboek is dat een werknemer alleen een verplichte ADV-dag tijdens consignatiedienst terugkrijgt als hij ook daadwerkelijk wordt opgeroepen. Voorheen kreeg hij deze dag altijd terug.

Winstdelingsregeling: In het handboek van Croon konden werknemers ook een winstuitkering krijgen tussen 0% en 4%, wat in de praktijk ook verschillende jaren is gebeurd. In het nieuwe personeelshandboek is dit geschrapt.

Kortom; er zijn veel verschillen die een grote impact kunnen maken op jouw arbeidsvoorwaarde.

Over enkele weken krijg je van Croonwolter&dros een nieuwe Arbeidsovereenkomst aangeboden. Als je dit tekent, accepteer je het nieuwe personeelshandboek en dus ook alle verschillen. Het is daarom van belang dat jij goed op de hoogte bent van alle verschillen, zowel de financiële verschillen als de niet-financiële verschillen.

Met vriendelijke groet,

Piet Verburg

Bestuurder CNV Vakmensen

p.verburg@cnavvakmensen.nl

Richard Moti

Bestuurder FNV Metaal

richard.moti@fnv.nl