



Pilot nieuwe werktijdenregeling

A. Achtergrond en inhoud

Momenteel liggen de normale werktijden van maandag t/m vrijdag tussen 6.00 – 18.00 uur (de zgn. “dagspiegel”). Wordt – zonder dat sprake is van overwerk¹ - daarbuiten gewerkt dan geldt een toeslag van 50% op het uurloon (art. 3.1a). Art. 3.1a cao spreekt van “werken op ongebruikelijke tijden”.

De bedrijven in de bouwmaterialenhandel (verder: Hibin) willen de normale werktijden verschuiven naar 21.00 uur. Hibin vindt dat de toeslag dan ook moet vervallen omdat die niet past bij “normale werktijden”. Ook de zaterdag moet een normale werkdag worden voor alle werknemers. Daar zijn een aantal redenen voor. De belangrijkste zijn dat de logistieke werkzaamheden steeds vaker ook buiten de dagspiegel moeten plaatsvinden en de toenemende concurrentie met de detailhandel. De bonden zijn bang dat dit ten koste gaat van de privésfeer van werknemers en verzetten zich tegen het vervallen van de toeslag.

In de cao 2017-2018 is als compromis een tijdelijke regeling getroffen die het karakter heeft van een pilot. Slaagt de pilot, dan komt er een definitieve nieuwe werktijdenregeling. *In feite sorteert Hibin middels de tijdelijke regeling voor op een mogelijke definitieve regeling.*

Bedrijven hebben de keuze: óf men houdt de oude werktijdenregeling, óf men kiest de werktijdenregeling uit de pilot. Deze laatste wijkt af van de cao en is als volgt:

- De normale werktijden zijn van ma t/m vr tussen 6.00 – 21.00 uur en zaterdag tussen 6.00 uur tot 17.00 uur.
- Alleen werknemers die in de 13 weken voorafgaande aan de pilot buiten de dagspiegel werkten en daar een toeslag voor kregen, ontvangen een toeslag². Voor de andere werknemers geldt geen toeslag meer.

Wil een bedrijf deelnemen aan de pilot, dan moet het bedrijf een aantal spelregels in acht nemen. Deze zijn maatgevend voor het slagen van de pilot en daarmee voor een definitieve nieuwe werktijdenregeling.

B. Voorwaarden voor deelname pilot nieuwe werktijdenregeling

- Deelname dient te worden gemeld bij de Vaste Commissie / Hibin³. Voor werkgevers die zich niet aanmelden geldt de regeling uit de cao zoals deze gold tot 31/12/16.
- Er is instemming nodig van de OR/Personneelsvertegenwoordiging of –bij gebreke daaraan– instemming van tenminste 70% van de betrokken medewerkers.
- De bonden hebben toegang tot de bedrijven om de werknemers te consulteren.

¹ Van overwerk is sprake als langer dan 8 uur/dag wordt gewerkt of langer dan 40 uur/week. De overwerktoeslag staat geregeld in art. 3.2 cao en blijft ook in de pilot gewoon van kracht.

² Afsproken is dat deze werknemers zolang zij buiten de dagspiegel werken worden gecompenseerd via een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld o.b.v. de gemiddelde toeslag o.g.v. art. 3.1 cao in de 13 weken voorafgaande aan de pilot. Doorgaans bedraagt deze 50%.

³ Dit kan t.a.v. j.breunese@hibin.nl.

Voorwaarden voor inroosteren medewerkers

- Ten aanzien van de door de werkgever op te stellen roosters geldt, voor zover deze toezien op de werktijden tussen 18.00 – 21.00 en de zaterdag, het “opting out systeem”. Dit betekent dat dit rooster in beginsel bepalend is voor de arbeidstijden van de werknemers.
- Werknemers zijn niet verplicht om volgens dit rooster te werken. Maar, op basis van redelijkheid en billijkheid dient er te worden gestreefd naar een voor werkgever én werknemer aanvaardbare situatie om toch zoveel mogelijk te kunnen deelnemen aan dit traject.
- De werkgever maakt de werkroosters tijdig kenbaar. Werkgevers dienen minimaal 14 dagen voor aanvang van het rooster deze te melden aan de betrokken werknemers. Is er ook een termijn waarop medewerkers eventuele bezwaren dan kenbaar moeten maken?

Deze regeling eindigt op 31 december 2018 en wordt in het vierde kwartaal van 2018 geëvalueerd. De evaluatie geldt als inbreng bij de besprekingen voor de daaropvolgende cao.

C. Beslisboom

1. Wenst u een verruiming van de werktijden zoals hierboven omschreven?
Ja ↓ → Nee: geen deelname; oude regeling
2. Bent u bereid te voldoen aan de voorwaarden voor deelname pilot genoemd onder B.
Ja ↓ → Nee: geen deelname; oude regeling
3. Verwacht u met uw medewerkers afspraken te kunnen maken o.b.v. de nieuwe werktijdenregeling?
Ja ↓ → Nee: geen deelname; oude regeling
4. Bent u het eens met deze stelling: Wij zien géén beperkingen in het feit dat een deel van de medewerkers een toeslag krijgt en een ander deel niet.
Ja ↓ → Nee: de vraag is of deelname dan wel zinvol is.
Er zijn geen redenen om de regeling niet in te voeren.



(Hibin; 9 febr. 2018)