

Berekeningswijze elementen 'waardering en beloning' CAO VVT 2016-2018, nabetaling ORT en eenmalige uitkeringen

Inleiding

Hieronder worden een aantal elementen uit de Cao-paragraaf 'waardering en beloning' nader uitgewerkt.

Het gaat dan om de berekening van de eenmalige uitkeringen en de berekening van het bedrag van de schikking over het mogelijk gemiste ORT over verlof in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.

Op de laatste pagina worden een aantal veel gestelde vragen beantwoord.

Berekeningswijze eenmalige uitkeringen

Algemene regel berekeningswijze.

1. Als je op 1 december 2016 in dienst bent, dan ontvang je in december 2016 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je bruto salaris als bedoeld in artikel 1.1. lid 13 cao over de maand december 2016.
2. Als je werkt op basis van een nuluren- of min/max contract, waarbij je salaris pas na afloop van de maand december bekend is, dan vindt uitbetaling van de eenmalige uitkering plaats in januari 2017. De berekening daarvan is zoals geformuleerd in het voorgaande lid.
3. Als je op 1 februari 2017 in dienst bent, dan ontvang je in februari 2017 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je bruto salaris als bedoeld in artikel 1.1. lid 13 cao over de maand februari 2017.
4. Als je werkt op basis van een nuluren- of min/max contract, waarbij je salaris pas na afloop van de maand februari bekend is, dan vindt uitbetaling van de eenmalige uitkering plaats in maart 2017. De berekening daarvan is zoals geformuleerd in het voorgaande lid.

Voorbeeld:

Stel werknemer werkt tot en met 31 december 2016 100% en daarna vanaf 1 januari 2017 90%.

Eenmalige uitkering december 2016:

Salaris december (inclusief deeltijdfactor) * 12 * 1,2%

Eenmalige uitkering februari 2017:

Salaris februari (inclusief deeltijdfactor, dus 0,9*voltijdsalaris) *12 * 1,2%

Rechthebbenden

1. De eenmalige uitkering wordt verstrekt aan alle werknemers die geen ORT genieten of hebben genoten in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.
2. De eenmalige uitkering wordt ook verstrekt aan de werknemers die wel ORT genieten of hebben genoten in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 **én** die de vaststellingsovereenkomst hebben ondertekend ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.

Mochten deze eenmalige uitkeringen al aan de werknemer zijn uitgekeerd, maar is deze werknemer naderhand niet akkoord zijn gegaan met het schikkingsvoorstel en heeft hij de

vaststellingsovereenkomst daardoor niet ondertekend, dan heeft de werkgever het recht de reeds uitbetaalde eenmalige uitkeringen terug te vorderen en te verrekenen met het salaris van deze werknemer.

Berekeningswijze schikking mogelijk gemiste ORT

Situatieschets

Situatieschets: arbeidsverleden werknemer			
Instelling + duur dienstverband	deeltijdfactor	Periode	Bruto jaarinkomen
Instelling A 1 januari 2011 t/m 30 juni 2012	50%	1-1-2011 t/m 31-12-2011	€ 20.000
	50%	1-1-2012 t/m 30-06-2012	€ 10.000
Instelling B 1 juli 2012 t/m heden	50%	01-07-2012 t/m 31-12-2012	€ 10.000
	50%	01-01-2013 t/m 31-12-2013	€ 20.000
	50%	01-01-2014 t/m 31-12-2014	€ 20.000
	50%	01-01-2015 t/m 30-06-2015	€ 30.000
	100%	01-07-2015 t/m 31-12-2015	
	100%	01-01-2016 t/m 31-12-2016	€ 40.000
	90%	01-01-2017 tot heden	€ 36.000

Algemeen

1. Instelling B is verplicht om een schikking aan te bieden aan werknemer, werknemer is immers in dienst bij instelling B.
2. Uitgangspunt: schikking heeft betrekking op de gewerkte tijd bij instelling B. Immers, instelling B is immers alleen verantwoordelijk voor uitbetalen eventueel gemiste ORT over vakantie over de bij haar gewerkte tijd.
3. Werknemer kan als hij dat wenst, ook de gemiste ORT claimen over de gewerkte tijd bij instelling A over de periode 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2012. NB: de periode 1 januari 2011 tot 1 januari 2012 valt buiten de schikkingstermijn van 5 jaar.
4. Werknemer moet deze ORT claimen bij instelling A.
5. Indien instelling A een claim ontvangt van deze werknemer, kan de instelling er voor kiezen om het te laten aankomen op een rechtszaak, ofwel om zelf ook te schikken. In geval van keuze voor schikking kan werkgever A een schikking doen voor de relevante periode en deeltijdfactor, conform de berekeningssystematiek zoals die is neergelegd in de Cao en hieronder is uitgewerkt,

maar werkgever A kan ook een andere schikking treffen, omdat de werknemer immers geen werknemer meer is van werkgever A en werkgever A derhalve niet gebonden is om de Cao toe te passen op deze ex-werknemer.

Berekening mogelijk gemiste ORT over wettelijk verlof

De berekening is gebaseerd op de gemiddeld ontvangen ORT over de gewerkte uren in het kalenderjaar 2015.

Berekening voor instelling B:

Berekeningswijze

Werknemer werkte in 2015 in de eerste 26 weken in een regelmatig rooster van 18 uur) en in de tweede helft (26 weken) in een regelmatig rooster van 36 uur per week. Werknemer heeft 65 uur verlof genoten in de eerste helft en 130 uur in de tweede helft van het jaar.

Gewerkte uren: (26*18+26*36) - (65 + 130)	=	1209
ORT 2015	=	€ 2500
Gemiddeld ORT bedrag per uur:	=	€ 2,07

Schikking:

A. deel wettelijk verlof

Algemene berekening per jaar:

Wettelijke verlofuren * deeltijdfactor * duur dienstverband * gemiddeld ORT bedrag per uur

2012: $144 * 0,5 * 0,5 * 2,07 = € 74,52$

2013: $144 * 0,5 * 1 * 2,07 = € 149,04$

2014: $144 * 0,5 * 1 * 2,07 = € 149,04$

2015: $144 * 0,5 * 0,5 * 2,07 = € 74,52$

2015: $144 * 1 * 0,5 * 2,07 = € 149,04$

2016: $144 * 1 * 1 * 2,07 = € 298,08$

Totaal = € 894,24

NB: Werkgever B betaalt in bovenstaande voorbeeld de mogelijk gemiste ORT vanaf 1 juli 2012 tot en met 31 december 2016. De werknemer heeft de mogelijkheid om ook nog de mogelijk gemiste ORT te claimen bij zijn eerdere werkgever A over het eerste half jaar van 2012. Werkgever A zou in dat geval zelf een schikkingsvoorstel kunnen doen, maar kan ook uit eenvoud, aansluiten bij bovenstaande systematiek. In dat geval zou hij een schikkingsvoorstel aan werknemer kunnen doen voor een bedrag van 73,44 euro.

Op de ledensite staan een tool om de berekening te maken.

Wat wordt onder maandsalaris verstaan in de afspraak over de eenmalige uitkeringen

Het begrip salaris volgt de definitie in artikel 1.1 lid 13 (salaris). Het gaat dan ook om het kale/bruto salaris (gekoppeld aan de contractuele volletijd/deeltijd arbeidsduur) exclusief extra gewerkte uren (meerwerk), toeslagen waaronder vakantiebijslag, bijdragen en vergoedingen.

Heeft de werknemer die in dienst is maar geen salaris ontvangt, aanspraak op de eenmalige uitkeringen

Bepalend is of het salaris is overeengekomen en niet of en in hoeverre dit salaris is uitgekeerd. Dientengevolge geldt de aanspraak ongeacht of de werknemer ziek is (100%/70%-loonbetaling/0% derde ziektejaar) dan wel geheel/gedeeltelijk onbetaald verlof geniet.

Geldt een peildatum voor de eenmalige uitkeringen

De aanspraak is gekoppeld aan het daadwerkelijk in dienst zijn op de respectievelijke peildata 1 december 2016 en 1 februari 2017

Hoe is te handelen indien de ORT-schikking is aangegaan maar de werknemer op de maand(en) van de eenmalige uitkering niet meer in dienst is

Zowel de ORT-nabetaling als de beide eenmalige uitkeringen dienen als compensatie voor de jaren 2012-2016 en maken dan ook deel uit van de vaststellingsovereenkomst. Het beëindigen van het dienstverband vóór bedoelde peildata maakt dit niet anders. Zoals in een vorig antwoord verwoord wordt bij einde dienstverband het schikkingsbedrag ineens uitgekeerd.

Hoe wordt de eenmalige uitkering berekend bij een nul-uren- en min/max-contract

De eenmalige uitkeringen geldt evenzeer voor oproepkrachten en min/max-contracten, dit evenwel niet gebaseerd op hun contractuele arbeidsduur maar op de gewerkte uren in december 2016/ februari 2017. Bij een nuluren- of min/max contract waarvan het salaris pas na afloop van de maand december 2016/februari 2017 bekend is, vindt de uitbetaling van de eenmalige uitkering plaats in de daaropvolgende maand.