

Extra Nieuwsbrief

Beste collega's

Eind december 2014 hebben wij van onze werkgever, via de post, de huisregels en personeelshandboek ontvangen. De werkgever heeft hiermee bedoeld om de bestaande regelingen samen te voegen en te vereenvoudigen tot twee overzichtelijke documenten.

Dat is interessant zou je zeggen. Vereenvoudigen is prima als het dan maar klopt wat ze schrijven. De kadergroep zou de kadergroep niet zijn als wij het personeelshandboek cao niet even grondig zouden doorspitten en "de echte cao" erlangs zouden leggen. Je komt dan tot de conclusie dat vereenvoudigen niet kan betekenen dat de afgesproken regels, zoals ze in de cao staan, dan maar aangepast moeten worden. De VGL-cao is immers algemeen verbindend verklaard. Dat betekent dat eenieder zich eraan moet houden. De werkgever is het hier mee eens want ze zeggen het herhaaldelijk.

Leest u mee met wat wij hebben gevonden

- Op pagina 7 van het personeelshandboek staat onder punt 1.6 Proeftijd.

Letterlijk staat dat in jouw contract een proeftijd is opgenomen. Echter in de nieuwe wet Werk en Zekerheid staat dat als je een contract hebt korter dan 6 maanden dan mag er geen proeftijd zijn.

- Op pagina 12 bij 3.1.1. Staat, je werkt tenminste 20 zaterdagen.

Dit is niet waar. Medewerkers die al voor 2008 in dienst waren werken maar 12 zaterdagen.

- Onder 3.1.2 aanpassen arbeidsduur

Wanneer je stelselmatig meer uren werkt dan wat er in je arbeidscontract staat dan heb je recht op aanpassing van je arbeidsuren. Deze "meeruren" heb je minstens gedurende 13 weken achtereenvolgens gedraaid. Lidl schrijft: **meer werken is alleen mogelijk als er uren beschikbaar zijn binnen de bezetting van de locatie waar je werkzaam bent.** Lijkt ons dat dat mooi uitkomt want de meeruren heb je immers als gewerkt. Vanaf 1 maart 2015 a.s. staat de werkgever niet meer toe dat een medewerker meer werkt dan haar wettelijk overeengekomen contracturen. Het is dus zinvol om nu actie te ondernemen.

➤ Onder 3.1.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

- In dit stukje is de werkgever vergeten te melden dat je ADV-uren ook kunt gebruiken voor tijdsparen.
- Het inplannen van ADV-uren in december is niet mogelijk. Dit is niet waar en staat bovendien ook niet in de VGL cao. Waarom zou je immers schrijven; in bijzondere situaties, bij hoge uitzondering en in onderling overleg
- Indien je jaarlijks ADV-uren opbouwt, moet je deze in hetzelfde jaar opnemen. Dat kan alleen als je in staat wordt gesteld deze ook echt op te nemen. Kan dat niet dan vervallen ze ook niet
- Bij de beëindiging van je arbeidscontract worden de ADV-uren niet uitbetaald. Deze zin klopt niet. ADV-uren die je voorafgaand aan je contractbeëindiging hebt opgebouwd worden geacht te zijn opgenomen en als de ADV-uren niet genoten zijn vanwege bedrijfsbelang dan dienen deze ADV-uren alsnog uitbetaald te worden

➤ Onder 3.1.4 Werk-, pauze en rusttijden

16- en 17-jarigen maximaal 9 uur per dag werken. LET OP. Schooltijd telt mee als arbeidstijd. Dus als een 16- of 17-jarige gemiddeld 8 uur per dag naar school gaat dan mag deze jongere nog maar 1 uur werken. DUS NIET VAN 17.00 UUR TOT 20.00 UUR. Dit is geregeld in de arbeidstijdenwet en is een ernstige overtreding.

➤ Onder 3.1.5 Werkzaamheden jeugdigen

Medewerkers van 16 en 17 jaar mogen geen gevaarlijke werkzaamheden verrichten (niet werken met schroefmachine, elektrische pallettruck, papierpers en bleekwater bijvullen). Wat erbij had moeten staan is dat jongeren van 16- en 17 jaar met geen enkel chemisch artikel in aanraking mogen komen wat met een gevarendriehoek op het etiket staat vermeld. Het is niet voor niets dat onze werkgever een aparte ruimte heeft op het DC waarin deze artikelen worden bewaard. Dit is een ernstige overtreding.

➤ 3.4 Bijzondere uren, meerwerk en overwerk

De toeslagen van het dc voor de zondags missen in de tabel.

Zondagen en feestdagen zijn op vrijwillige basis. En het is niet duidelijk hoeveel je krijgt als de feestdag op een zondag valt. Dat hoort 300% te zijn. Maar zo staat het er niet. En gebeurt ook niet bij Lidl. We gaan nakijken na Pasen hoe iedereen is uitbetaald en of dit ook correct is verwerkt.

➤ 3.5 Vakantie en verlof:

Er staat vermeld dat je maximaal 3 weken vakantie hebben aaneengesloten, maar hier hoort te staan tenminste 3 weken en niet maximaal. Artikel 14.3 van de VGL cao.

➤ 3.5.5.4 Calamiteitenverlof:

Is een erg onduidelijk punt, er wordt vaak verlof of ADV geboekt. Er staat duidelijk als je kind plotseling ziek wordt. Dan zou je weg mogen als je wordt gebeld en het kind op te moet halen. Dan zou er dus gewoon BV moeten worden geboekt.

➤ Hoofdstuk 4:

Bij ziekte wordt vaak een ziekte dag geboekt en dat horen ziekte uren te zijn, ze horen je de ingeplande uren ziek te melden. En geen dag te boeken. Dit geldt voor de eerste 3 weken.

Als een hulpkracht zich ziekmeldt dan horen ze hem ook ziek te melden in backoffice, maar worden nu altijd op roostervrij gezet, terwijl dit niet mag. Hulpkrachten hebben 2-12 uur contracten en ontvangen dus ook ziektégeld. Voor iedereen geldt dus ook ziekmelden in Huizen en in je filiaal.

➤ 4.1 Ziekteverzuim:

De 3^{de} alinea is tegenstrijdig met 3.5.5.4. Als het gaat om het verzorgen van een plotseling ziek kind/partner of ander calamiteit dan geldt dat er Bijzonder Verlof aangevraagd wordt en geen verlof of ADV.

Goed lezen loont dus. Namens de FNV Lidl Kadergroep en de FNV gaan wij deze punten op schrift stellen en versturen naar de directie in Huizen. Wij willen dus aanpassing/ rectificatie van het personeelshandboek cao en gaan hier zeker op aandringen. Wij houden U op de hoogte

FNV Lidl Kadergroep

FNV