

## *De nieuwe VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling Werken voor een payrollonderneming? Wat zijn de belangrijkste veranderingen vanaf 1 januari 2012?*

Vanaf 1 januari 2012 hanteren payrollondernemingen die zijn aangesloten bij de brancheorganisatie Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling*. In deze factsheet wordt uitleg gegeven over de achtergronden hiervan en wordt stilgestaan bij de belangrijkste wijzigingen die dit voor u als payrollmedewerker met zich mee kan brengen.

Op 31 december 2011 eindigt de *CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen (VPO-CAO)*. Als gevolg daarvan zijn payrollondernemingen die lid zijn van de VPO, vanaf 1 januari 2012 gebonden aan de *ABU-CAO voor Uitzendkrachten*. In reactie hierop heeft de VPO het keurmerk 'Professioneel werkgeverschap' ontwikkeld, waarvan de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* een onderdeel vormt. Met de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* willen de leden van de VPO zich in voor de payrollmedewerker gunstige zin onderscheiden, door zo veel als mogelijk de arbeidsvoorwaarden te bieden van de onderneming en/of sector waarin de payrollmedewerker feitelijk werkzaam is.

De *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* biedt dus een aanvulling die geldt boven op de arbeidsvoorwaarden van de ABU-CAO. In de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* zijn de voor de payrollverhouding relevante voorwaarden uit de ABU-CAO geïntegreerd.

De belangrijkste punten op een rij:

### **Lopende contracten: zo min mogelijk verandering**

U hebt op dit moment een arbeidsovereenkomst met een payrollonderneming waarop de VPO-CAO van toepassing is. Als deze arbeidsovereenkomst na 31 december 2011 doorloopt, is het uitgangspunt dat er zo min mogelijk verandert in de bestaande afspraken tussen u en de payrollonderneming.

### **Beloning? Gelijkwaardig aan die bij de opdrachtgever**

Net als in de VPO-CAO geldt volgens de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* dat de beloningsregeling van de opdrachtgever één op één wordt overgenomen. U ontvangt dus dezelfde beloning als een medewerker in een gelijke functie

die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst is. In de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* zijn de beloningselementen waar het om gaat als volgt beschreven:

1. het periodeloon;
2. de arbeidsduurverkortings;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
4. toeslagen voor inconveniëntie (zoals koude-toeslag), consignatiedienst en behaalde diploma's;
5. initiële loonsverhoging;
6. eenmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging;
7. vaste eenmalige uitkering(en), zoals vaste eindejaars- en 13e-maanduitkeringen;

8. kostenvergoeding(en): reisen, reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
9. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

In een aantal situaties mag worden afgeweken van deze regels en het wettelijk minimumloon worden toegepast, bijvoorbeeld bij seizoensarbeid of vakantiewerk.

### Contractvorm: hoeveel tijdelijke contracten mogen er worden aangeboden?

Vanaf 1 januari 2012 kunnen VPO-leden met hun payrollmedewerkers in 3,5 jaar maximaal 8 tijdelijke contracten overeenkomen. Voor de pensioengerechtigde payrollmedewerker geldt een verlengde flexibele periode. De regeling voor ouderen komt neer op maximaal 8 contracten voor bepaalde tijd, in 4,5 jaar. Als de arbeidsrelatie na deze periodes wordt voortgezet, dient er dus een contract voor onbepaalde tijd overeengekomen te worden.

### Geen uitzendkracht, dus geen uitzendbeding

Een payrollmedewerker is geen uitzendkracht. Daarom is het volgens de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* niet toegestaan om het uitzendbeding uit de ABU-CAO in de payrollovereenkomst op te nemen. Dus bij einde opdracht of ziekte zal het contract niet automatisch komen te vervallen.

### Wegvallen van de arbeid, en nu?

Het kan gebeuren dat de opdrachtgever de opdracht beëindigt, terwijl de arbeidsovereenkomst tussen u en de payrollonderneming nog doorloopt. Dan komen uw werkzaamheden dus te vervallen. De payrollonderneming dient dan samen met u passende vervangende arbeid te zoeken. De herplaatsingstermijn varieert tussen de één en vier maanden, afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Daarbij geldt er voor de payrollmedewerker bij succesvolle herplaatsing een 100% garantie van het feitelijk loon bij een overeenkomst voor bepaalde tijd en 90% bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

### Ziekte? Hoe is de loondoorbetaling geregeld?

Voor de loondoorbetaling bij ziekte kent de VPO een eigen regeling. Deze is gunstiger voor de payrollmedewerker dan die uit de ABU-CAO en houdt ook een verbetering in ten opzichte van de VPO-CAO. De staffel luidt als volgt:

Week van arbeidsongeschiktheid	Loondoorbetaling % van het loon
1 t/m 26	100%
27 t/m 52	95%
53 t/m 78	85%
79 t/m 104	80%

### Voor later: wat is de pensioenregeling?

De VPO heeft een eigen regeling binnen de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. In de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* is opgenomen dat een payrollmedewerker na twee maanden gaat deelnemen aan de StiPP-Plus-regeling. Dat was zo en dat blijft zo na 1 januari 2012. Onder bepaalde voorwaarden kan een VPO-lid aansluiting zoeken bij het pensioenfonds in de sector waarin u werkzaam bent.

### Vakantiedagen, vakantiebijslag, buitengewoon verlof, kort verzuim en feestdagen?

Het uitgangspunt bij de opbouw van vakantie- en feestdagen is om aan te sluiten bij de regeling die geldt binnen de organisatie waar u werkt. U krijgt hetzelfde aantal reguliere vakantie-uren als een medewerker werkzaam in een gelijke functie rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever. Hetzelfde uitgangspunt geldt ook voor de hoogte van de vakantiebijslag. Het enige dat wijzigt is dat voor beide daarbij een door de ABU-CAO voorgeschreven ondergrens gaat gelden. Bij elke volledig gewerkte maand geldt dat een payrollmedewerker in ieder geval 16 vakantie-uren opbouwt. De ondergrens voor de vakantiebijslag is 8% van het feitelijk loon. Voor buitengewoon verlof en kort verzuim kent de VPO een eigen regeling.

>>

### **Leven lang leren? Scholingsafspraken**

Scholing heeft ten doel uw arbeidsmarktpositie te versterken en is functie- of arbeidsmarktgerelateerd. Het door de payrollonderneming aan scholing te besteden percentage is 1,02% van het brutoloon van de payrollmedewerkers. De scholingsbehoefte kan op verzoek in een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.) met u worden vastgelegd.

### **Onenigheid of conflict? Geschillencommissie als intermediair**

Als branchevereniging hechten we er belang aan dat payrollmedewerkers terecht kunnen bij de VPO wanneer zij een geschil hebben met hun payrollonderneming. De *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* kent daarvoor een eigen geschillenregeling waarin is geregeld dat een onafhankelijke geschillencommissie geschillen tussen een payrollonderneming en een payrollmedewerker in behandeling neemt.

Met vragen over de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling* kunt u terecht bij uw payrollonderneming. Voor de complete afspraken verwijzen wij u naar de uitgebreide versie van de *VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling*, te vinden op [www.vpo.nu](http://www.vpo.nu).

VPO (Vereniging van Payroll Ondernemingen)  
Postbus 144  
1170 AC Badhoevedorp  
[www.vpo.nu](http://www.vpo.nu)