

Veel gestelde vragen ORBA Bakkerij

1. Wat is garantie-uurloon en wat wordt het nieuwe functie-uurloon?

Bij de indeling van de bedrijfsfunctie worden het geldende functieloon en, indien van toepassing, de diplomatoeslag, de Persoonlijke Toeslag Nieuw Toeslagen Systeem (PTNTS, artikel 7.2) en de persoonlijke toeslag bij elkaar opgeteld en omgerekend naar een uurloon, genaamd: garantie-uurloon. Wanneer de werknemer uiterlijk in december 2012 slaagt voor zijn examen, maakt de bijbehorende diplomatoeslag ook deel uit van het garantie-uurloon. Vervolgens wordt in de salarisschaal die vanaf 1 januari 2013 bij de functie hoort gezocht naar het functie-uurloon dat gelijk is aan, of naast hoger is dan, het garantie-uurloon.

Het aldus gevonden functie-uurloon is per 1 januari 2013 op de werknemer van toepassing, ongeacht of de bij dat functieloon behorende leeftijd of het aantal functie jaren overeenstemmen met de werkelijke leeftijd of aantal functie jaren van de werknemer. Bij de verdere toepassing van het functie jaren systeem wordt ervan uitgegaan dat de werknemer per 1 januari 2013 de leeftijd of het aantal functie jaren heeft dat bij het betreffende uurloon past. De toeslag voor het werken op bepaalde uren, zoals vermeld in artikel 2.30, wordt berekend over het in de salarisschaal gevonden functie-uurloon.

2. Wat is de nieuwe persoonlijke toeslag?

Er is sprake van een (per 1 januari 2013 ontstane) persoonlijke toeslag wanneer het garantie-uurloon hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal die van toepassing is bij de functie. Deze persoonlijke toeslag is gelijk aan het verschil tussen het garantie-uurloon en het hoogste bedrag uit de betreffende salarisschaal, vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemer, binnen een loonbetalingstijdvak, werkzaam is. Deze persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de in artikel 1.4 beschreven percentages.

3. Kan de nieuwe persoonlijke toeslag worden afgekocht?

Werkgever en de werknemer, die korter dan 10 jaar werkzaam is in de bakkerijsector, kunnen vóór 1 juli 2013 met elkaar afspreken om de nieuwe persoonlijke toeslag af te kopen. Deze afkoop is voor zowel werkgever als werknemer niet afdwingbaar. Nadere bijzonderheden treft u aan in artikel 2.35 of 4.25 (lid e t/m j).

4. Wat is het verschil tussen een functiegroep en een salarisschaal?

Een functiegroep is een verzameling van referentiefuncties die door het soort werkzaamheden / de focus van de functie verwant zijn (productie, ICT, algemeen, financieel-administratief, etc.). Een salarisschaal is de schaal waarin de bedrijfsfunctie wordt ingedeeld na vergelijking met één of meer referentiefuncties. De salarisschaal geeft inzicht in de conform CAO afgesproken salarisbandbreedte.

5. Hoe kan ik vaststellen of mijn bedrijfsfunctie in een lagere, gelijke of hogere salarisschaal moet worden ingedeeld dan de gekozen referentiefunctie?

In de bijlage van de CAO is in deel 2 het stappenplan voor de indeling van bedrijfsfuncties weer gegeven. Daarnaast is onder § 4.2 van hetzelfde bijlagenboekje het [ORBA indelingsformulier](#) opgenomen. Dit formulier is tevens digitaal beschikbaar op deze website. Indien een toepasser (nog) meer houvast wenst te hebben verwijzen we naar deel 3 van het bijlagenboekje. Hierin is het totaal aantal ORBA-punten aangegeven per referentiefunctie. Wanneer men beschikt over de ORBA-grenzen van de salarisschalen is men in staat vast te stellen hoever de waardering in punten ORBA nauwkeurig van een referentiefunctie af ligt van de salarisschaalgrens. Ondanks de hulpmiddelen is het aan de toepasser om op basis van een beargumenteerde redenering aan te geven hoe de bedrijfsfunctie zich verhoudt ten opzichte van een referentiefunctie.

6. Zijn de referentiefuncties ook digitaal in een word-format beschikbaar?

Ja. Via deze [link](#) zijn de referentiefuncties op alfabetische volgorde in een Word-format beschikbaar. Tevens is in de omschrijvingen voorgesorteerd welke onderdelen in de omschrijving extra aandacht vragen wanneer men de referentiefunctie wil gebruiken als bron om te komen tot een bedrijfsfunctieomschrijving.

7. Wat wordt er exact bedoeld met "het is mogelijk dat de indeler twijfelt over de juistheid van de indeling. In zo'n geval dient de indelingsprocedure herhaald te worden met een andere referentiefunctie, liefst van een ander niveau dan de eerste referentiefunctie."

Dat is afhankelijk van de oorzaak waarover de twijfel ontstaat. Als de twijfel voortkomt uit een mogelijk te hoge inschaling, zal een hoger niveau van de referentiefunctie uit de NOK uitkomst kunnen bieden. Dit zelfde geldt voor een mogelijk te lage inschaling. Wanneer er echter sprake is van een functie die inhoudelijke aspecten van meerdere referentiefuncties in zich heeft, kan juist een andere functie die inhoudelijke verwantschap vertoont uitkomst bieden.

8. Van welk loon gaan we uit bij overwerk? Het garantie-uurloon (inclusief nieuwe PT) of het schaalsalaris?

Voor de bepaling van het uurloon bij overwerk wordt uitgegaan van het schaalsalaris. De eventuele persoonlijke toeslag is niet van toepassing bij overwerk.

9. Komt de toekenning van een periodiek per 1 januari 2013 te vervallen door de invoering van ORBA?

Ja, de toekenning van een periodiek wordt gecompenseerd door het inschalen van bestaande medewerkers in het gelijke of naast hogere bedrag in de van toepassing zijnde salarisschaal. Uitzondering zijn nieuwe medewerkers, welke tussen 1 juli en 1 oktober 2012 in dienst zijn gekomen en reeds zijn ingedeeld conform de nieuwe systematiek. Zij hebben wel recht op een periodieke verhoging per 1 januari 2013.

10. Wat valt onder de definitie van de oude PT en moet derhalve worden meegenomen in de bepaling van het garantie-uurloon?

De oude persoonlijke toeslag (indien aanwezig) is ontstaan uit een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. CAO-partijen zijn voor het vaststellen van het garantie-uurloon per 1 januari 2013 uitgegaan van een persoonlijke toeslag die structureel en voor onbepaalde tijd deel uitmaakt van het vaste salaris. Een persoonlijke toeslag die incidenteel en onder bepaalde voorwaarden verstrekt wordt, valt buiten het garantie-uurloon. De nieuwe persoonlijke toeslag ontstaat uit de CAO-artikelen 2.35.c of 4.25.c. en mag, met uitzondering van de tijdelijke afkoopregelingen in de artikelen 2.35.e t/m i of 4.25.e t/m i, niet met wederzijds goedvinden worden beperkt. Afwijken van de CAO in negatieve zin voor de werknemer is immers niet toegestaan.

11. Wanneer mag ik de salarisontwikkeling van mijn medewerkers koppelen aan de beoordelings-uitslag?

Dat mag met ingang van 1 januari 2014 en enkel wanneer de medewerker een salaris heeft dat valt binnen het grijs gearceerde deel van de salaristabel in de CAO. Uiteraard is het vooraf tevens toegestaan ter beoordeling, echter dan zonder hier de salarisontwikkeling aan te koppelen.

12. Is het verplicht een aanbieding voor afkoop of beperking van de duur van de nieuwe persoonlijke toeslag te accepteren?

Nee, beide partijen (werkgever én werknemer) moeten instemmen met de regeling. Wanneer er geen overeenstemming is duurt de nieuwe persoonlijke toeslag voort tot einde dienstverband, ongeacht het aantal jaren werkzaam in de branche.

13. Zijn na bepaling van het garantie-uurloon zowel het variabel als het vast deel van de PTNTS komen te vervallen?

Ja.

14. Wat te doen als je een bedrijfsfunctie wilt omschrijven waar geen referentiefunctie voor is?

Het kan voorkomen dat er geen geschikte referentiefunctie beschikbaar is voor een specifieke bedrijfsfunctie. U mist dus dit handvat. Het is aan te bevelen in dergelijke situaties zelf extra kritisch na te denken over de inhoud van de gewenste functie, waarbij u wellicht geholpen bent bij referentiefunctieomschrijvingen uit andere branches. Deze zijn veelal online beschikbaar.

15. Wanneer ontstaat een nieuwe persoonlijke toeslag (PT)?

Een nieuwe persoonlijke toeslag ontstaat wanneer het garantie-uurloon van een specifieke medewerker per 1 januari 2013 hoger is dan het maximaal haalbare schaalsalaris in de van toepassing zijnde salarisschaal.

16. Waar heeft de nieuwe PT invloed op?

De nieuwe PT wordt meegenomen bij de totstandkoming van vakantiegeld en pensioen en is onderdeel van het SV-loon. De nieuwe PT wordt tevens geïndexeerd op basis van CAO-verhogingen. De persoonlijke toeslag heeft echter geen invloed op de onregelmatigheidstoeslag. Deze wordt berekend over het schaalsalaris. Zie hiertoe artikel 2.35 lid d en 4.25 lid d van de CAO.

17. Een berekend garantie-uurloon van een medewerker komt als bedrag voor in de salaristabel bij de van toepassing zijnde functiegroep. Hoe te handelen?

In artikel 2.35 lid b en 4.25 lid b staat vermeld dat gezocht wordt naar het functie-uurloon dat gelijk is aan of naast hoger is dan het garantie-uurloon. De betreffende medewerker wordt dus ingedeeld op het voorkomende bedrag.

18. Hoe om te gaan met leerlingen?

Vanaf 1 juli 2012 worden leerlingen waarvan de arbeidsovereenkomst aanvangt op of na 1 juli 2012, afhankelijk van de functie waarvoor wordt opgeleid, ingedeeld in de salarisschalen van hoofdstuk 2A of 4A conform de indelingsinstructies in Bijlage F van de CAO. Vanaf 1 januari 2013 worden leerlingen, afhankelijk van de functie waarvoor wordt opgeleid ingeschaald conform hoofdstuk 2B of 4B met de overgangsvoorschriften van artikel 2.35 en 4.25.

19. Waarom zijn er verschillende salaristabellen voor commercie en overig?

Bij de totstandkoming van de salaristabellen is gekeken naar de arbeidsmarktconcurrentiepositie van de salarissen in de bakkersbranche. Met andere woorden: waar komen de medewerkers uit de sector vandaan en waar stromen ze naar uit? Het blijkt dat dit voor commercie-functies (met name winkel) anders is dan voor de overige functies (productie, administratie, etc.). De salarissen van de commercie-functies zijn daarom vergeleken met de salarissen uit de CAO's van het groot-winkelbedrijf (supermarkten), detailhandel en horeca. Voor de overige functies is aansluiting gezocht bij o.a. de CAO Zoetwaren en de BV Nederland als geheel.

20. Hoe om te gaan met uitzendkrachten en payroll-medewerkers?

Uitzendkrachten:

Artikel 15.3.b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan uitzendkrachten/vakkrachten (ten minste een half jaar werkervaring in de bakkerijsector), die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2, 2A, 2B, 3, 4, 4A, 4B en 5 van deze CAO, met dien verstande dat deze uitzendkrachten/vakkrachten geacht worden te zijn ingedeeld in:

- salarisschaal 1 (Hoofdstuk 2B) voor productiepersoneel,
- salarisschaal 2 (Hoofdstuk 2B) voor administratief personeel,
- salarisschaal 2 (Hoofdstuk 4B) voor verkooppersoneel en
- salarisschaal 2 (Hoofdstuk 4B) voor bezorgers.

Na de 26 weken zijn de salarisschalen van toepassing die overeenkomen met de van toepassing zijnde referentiefuncties.

Payrollwerknemers:

Artikel 15.4.a. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan payrollwerknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, worden betaald overeenkomstig het bepaalde in hoofdstukken 2, 2A, 2B, 3, 4, 4A, 4B, 5 en 6 van deze CAO.

21. Hoe wordt de onregelmatigheidstoeslag bepaald?

De toeslag voor het werken op bepaalde uren (34% / 37% / 50% / 100%) zoals beschreven in artikel 2.30 wordt berekend over het in de salarisschaal gevonden functie-uurloon, waarbij het nieuwe toeslagbedrag niet lager mag zijn dan het toeslagbedrag dat gemiddeld in de laatste 6 maanden, voorafgaande aan de indeling van de bedrijfsfunctie, is verdiend. Voorbeeld: 1e Banketbakker Kees (zie oranje brochure 'Aan de slag met Orba', blz. 31, kopje 'presentatiemateriaal'):

Kees werkt gemiddeld 19 onregelmatige uren (18.00-06.00 uur) per week en ontvangt daarvoor € 405,90 bruto per maand ($34\% \times € 14,50 \times 19 \times 4,33$) aan onregelmatigheidstoeslag. Kees wordt per 1 januari 2013 ingedeeld in salarisschaal 5 met 11 functie jaren (Banketbakker III) en heeft een garantie-uurloon van € 15,91 en een nieuw functie-uurloon van € 15,40. De nieuwe onregelmatigheidstoeslag bedraagt: € 431,09 bruto per maand ($34\% \times € 15,40 \times 19 \times 4,33$).