

Beantwoording van vragen NVSPV met betrekking tot de crisisdienst door dhr. W. Moolach AbvaKabo, december 2002.

1) Kan de vergoeding voor het werken buiten kantoortijden mee tellen in de arbeidsongeschiktheid en het pensioen?

In het pensioenreglement is bepaald welke loonbestanddelen meetellen voor de berekening van de hoogte van het pensioen. Naast het salaris, de vakantietoeslag en de structurele eindejaarsuitkering, telt ook een vast terugkerend loonbestanddeel als onregelmatigheids-toeslag mee. De vaste toelage crisisdienst kan worden beschouwd als vast loonbestanddeel. Het PGGM kent een regeling dat bij daling van het inkomen vanaf 55 jaar (bijvoorbeeld wegens het stoppen met onregelmatig werk, of crisisdienst) de opbouw van pensioen op basis van het voordien genoten hogere salaris kan worden voortgezet. De kosten van de premiebetaling wegen ruimschoots op tegen de baten, in termen van hogere OBU respectievelijk Flexpensioen en hoger Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen.

De vergoeding voor overwerk telt niet mee in de pensioengrondslag.

In de sociale zekerheid is sprake van soortgelijke bepalingen. In de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen en de Dagloonregelen WAO is bepaald welke loonbestanddelen meetellen in de berekening van de uitkeringsgrondslag (in jargon "dagloon" geheten). Ook hier telt overwerk niet mee, tenzij sprake is van structureel overwerk dat ten minste gemiddeld 1 uur per dag heeft bedragen.

2) Is het mogelijk dat crisisdienstmedewerkers de keuze krijgen om met 55+ uit de crisisdienst kunnen draaien, zowel binnen als buiten kantooruren. (Seniorenbeleid)

De keuzemogelijkheid om ook vanaf 55 jaar geen crisisdienst binnen kantoortijd te draaien, is niet opgenomen in de CAO. Indien aan die keuzemogelijkheid behoefte bestaat, is het mogelijk om voorafgaand aan de eerstvolgende CAO-onderhandelingen een voorstel van die strekking in te dienen.

Overigens is in de Arbowet een bepaling opgenomen dat de werkgever rekening moet houden met de beperkingen en mogelijkheden van de individuele werknemer. In het geval de werknemer om gezondheidsredenen beperkingen heeft, die inzet in de crisisdienst belemmeren, kan een verzoek tot ontheffing aan de werkgever worden gericht. Als zo'n verzoek wordt ondersteund door de Arbodienst, kan de werkgever dit in redelijkheid niet afwijzen.

3) Moet de kilometer vergoeding niet omhoog vanwege het verplicht in bezit moeten zijn van een auto in de crisisdienst.

Het probleem rond de kilometervergoedingen wordt voornamelijk veroorzaakt door het feit dat de laatste jaren de Belastingdienst de belastingvrije vergoeding heeft bevroren. Een verdere verhoging kan alleen in belaste vorm en het effect wordt dan grotendeels afgeroomd. In de CAO is de mogelijkheid opgenomen om met instemming van de OR een instellingsregeling te maken (Hoofdstuk 11 paragraaf B, artikel 3). In sommige instellingen is een dergelijke regeling van kracht.

4) In hoeverre kan de werkgever verplicht worden een auto van de zaak beschikbaar te stellen voor het werken in de crisisdienst.

Er is geen verplichting voor de werkgever om een bedrijfsauto beschikbaar te stellen. Doorgaans wordt bij de indiensttreding door de werkgever bedongen dat de werknemer beschikt over een auto en deze, tegen CAO-vergoeding, gebruikt voor de uitoefening van zijn werkzaamheden.

5) Kan de werkgever verplicht worden crisisdienst medewerkers een Mobiele telefoon beschikbaar te stellen.

De werkgever dient de werknemer tijdens de crisisdienst te voorzien van een adequate telefoonvoorziening (Hoofdstuk 10, paragraaf D, artikel 8).

6) Wat wordt er bedoeld met werken op een vrije dag tegen 100% vergoeding

De werkgever dient de Arbeidstijdenwet na te leven. Op grond van de ATW kan dit worden geëist. De Arbeidsinspectie is belast met toezicht op de naleving van de ATW. In de afgelopen twee jaar is gebleken dat de Arbeidsinspectie bij overtreding niet schroomt om werkgevers te verbaliseren, waarna, soms stevige, boetes worden opgelegd.

Met werken op vrije dagen wordt bedoeld, dat je volgens het rooster of de werktijdenregeling een vrije dag hebt, maar wel bereikbaar bent voor crisisdienst. De compensatie bedraagt dan vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren, met een minimum van een half uur, en toeslag van 100 % van het uurloon per gewerkt uur.

7) Hoe lang mag je max in de crisisdienst werken of bereikbaar zijn.

De normen over hoe lang je tijdens crisisdienst bereikbaar mag zijn (consignatie) of mag werken staan in het normenstelsel van de Arbeidstijdenwet (pagina 18 van de CAO 2002 – 2003).

8) Is het mogelijk om de Compensatie tijd op te sparen tbv spaar verlof.

De compensatietijd staat niet in het rijtje bronnen dat in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wordt genoemd. In directe zin kan het niet als bron worden gebruikt. Is een aandachtspunt voor de e.v. CAO-onderhandelingen. Praktisch is het wel mogelijk om bijvoorbeeld vakantiedagen in te zetten. Het verlies aan vakantiedagen wordt dan weer opgevangen door de compensatie-uren. Langs deze indirecte weg is het dus wel mogelijk om tijd te sparen voor spaarverlof.

9) Kunnen de kosten voor gebruik van telefoon verbeterd worden.

Verbetering van de kosten voor gebruik van telefoon is niet aan de orde, gelet op de plicht die op de werkgever rust om de werknemer uit te rusten met een adequate telefoonvoorziening (in de praktijk een mobiele telefoon mee tijdens de crisisdienst).

10) Kan het Specialisme crisisdienst uit gedrukt worden in de functiewaardering

De FWG berust op een weging van 9 gezichtspunten. Crisisdienst heeft een verhogend effect op de scores van een aantal van deze gezichtspunten, bijvoorbeeld Zelfstandigheid en Risico's verantwoordelijkheden en invloed. De inschaling wordt uiteindelijk bepaald op de totale weging van de functie. In het systeem zit een ijkfunctie (functiegroep 55). In de praktijk blijkt dit ook een veel voorkomende uitkomst van de FWG te zijn, ofschoon diverse instellingen SPV-functies hebben die in FG 60 zijn ingedeeld.

11) Welke voorwaarden moeten er aan SPV-en gesteld worden om in de crisisdienst te werken.

De voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen worden primair door de werkgever bepaald, met inachtneming van de wet- en regelgeving (bijv. Wet BIG en de Kwaliteitswet). De werkgever heeft daarin een zekere mate van beoordelings- en beleidsvrijheid. De beroepsvereniging kan uiteraard criteria en standaarden ontwikkelen met betrekking tot inzetbaarheid en bekwaamheid en deze in het veld promoten.

12) Hoe kan vanuit de CAO de veiligheid voor het werken in de crisisdienst verbeterd worden

In het Arboconvenant zijn afspraken gemaakt tussen GGZ Nederland, de vakbonden en de Ministeries van SZW en VWS. De NVSPV is betrokken bij de uitwerking.

13) In welke mate zijn werkgevers aansprakelijk voor de veiligheidsrisico's voor het werken in de crisisdienst

Werkgevers zijn aansprakelijk voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Bij arbeidsongevallen rust op de werkgever een schadevergoedingsplicht, tenzij de werkgever kan bewijzen dat hij niet is tekortgeschoten in zijn zorgplicht jegens de werknemer. Leden van AbvaKabo/FNV kunnen bij letselschade hun belangen laten behartigen door een gespecialiseerd letselschadebureau.

14) Hoe kan het werken in de Crisisdienst naast het hebben van andere taken beter afgestemd worden

Het uitoefenen van crisisdienst naast of tijdens de reguliere werkzaamheden is in veel situaties geweldig belastend. In het Arboconvenant is de afspraak gemaakt om te bezien of de crisisdienst op een andere manier gezonder kan worden georganiseerd. In sommige organisaties is de crisisdienst ingeroosterde werktijd en wordt niet meer of basis van bereikbaarheid tijdens vrije tijd gewerkt. De komende tijd moet blijken of er meer werkbare en uit arbo-oogpunt aanvaardbare regelingen kunnen worden ontwikkeld.