

# LBV Visie



Landelijke Belangen Vereniging

# 2008

# 1

LBV Visie is een periodieke uitgave van uw vakbond



In deze uitgave:

**P3 Even voorstellen**

**P4 Sociale verzekeringen en  
lonen per 1 januari 2008**

**P5 Overwerk**

**P6 CAO Nieuws**

**P9 Ziek zijn kost geld!**

# Voorwoord



*Allereerst wens ik u namens mezelf, het bestuur en het team van LBV een voorspoedig en vooral strijdbaar 2008!*

Voordat ik met u vooruitblik naar het komende jaar wil ik toch nog even stilstaan bij het afgelopen jaar. LBV heeft namelijk een heel goed jaar achter de rug. Vooral onze collectieve afdeling, die zich hoofdzakelijk bezig houdt met CAO-onderhandelingen, heeft veel werk verzet.

Afgelopen jaar hebben onze grote collega vakbonden geprobeerd om het LBV erg moeilijk te maken. Men heeft er alles aangedaan om te voorkomen dat de huidige CAO's waarvan LBV contractpartners is, gedispenseerd zouden worden van de algemeen verbindend verklaarde CAO's waarvan zij contractpartner zijn. Men heeft dus op zeer slinkse wijze geprobeerd om LBV buitenspel te zetten. Uiteraard is ze dit niet gelukt! Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft tot nu toe aan iedere CAO van LBV dispensatie verleend, omdat men heeft geconcludeerd dat de CAO's van LBV stuk voor stuk bestaansrecht dienen te hebben. Voor meer informatie en een uitleg over dergelijke procedures, verwijs ik u naar het CAO-nieuws verderop in deze Visie.

Per 1 januari van dit jaar is ook onze nieuwste CAO wettelijk in werking getreden. Zoals u mogelijk weet betreft het hier de Doorwerk-CAO. Deze CAO is bedoeld voor werknemers die na hun (pre)pensioengerechtigde leeftijd toch nog door willen werken. Voor de komst van de Doorwerk-CAO was er weinig tot niets voor doorwerkende (pre)gepensioneerden geregeld, maar daar heeft LBV samen met de Vereniging van Doorwerkgevers verandering in gebracht. Het bijzondere aan de Doorwerk-CAO is dat hij brancheoverstijgend is. Hij kan dus worden toegepast op iedere doorwerknemer in elk denkbare branche. De CAO is voor de doelgroep 'op maat gesneden' en bevat dus veel bepalingen die rekening houden met de wensen en behoeften van de doelgroep, maar ook met de levensfase waarin men zich bevindt.

Vanuit zowel de werknemerszijde als vanuit de werkgeverszijde is zeer enthousiast op de CAO gereageerd. LBV krijgt vooral veel lof voor het feit zij als eerste en enige vakbond eindelijk iets doet aan de rechtspositie van doorwerkende ouderen!

Het komende jaar ziet er goed uit voor LBV. Er is nog wel veel werk te verzetten, maar doordat ons team onlangs met twee nieuwe collega's is uitgebreid, zijn we er helemaal klaar voor!

Wij zullen u dus ook dit jaar weer met veel enthousiasme en gedrevenheid van dienst zijn en zullen er voor zorgen dat uw belangen optimaal zullen worden behartigd!



## Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellende.

### Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Fluwijnberg 117
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 CA Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

**Redactie** Bas Poot

**Productie & Realisatie** EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

**Auteursrecht** LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

# Even voorstellen

*Het team van LBV is versterkt met twee nieuwe werknemers. Hun namen zijn Marian Dolman en Abby Mckenna. Marian is onze nieuwe aanwinst voor het secretariaat en Abby gaat onze juridische dienst versterken. We stellen onze nieuwe collega's met plezier aan u voor.*



Abby is 24 jaar en heeft dit jaar de schoolbanken verlaten en is sinds 2 maanden werkzaam bij LBV. Toen Abby haar HAVO-opleiding had afgerond is zij de HBO-opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening gaan volgen. Na het afronden van deze studie vond Abby het verstandig om haar kennis verder uit te breiden en besloot zij om rechten te gaan studeren aan de universiteit van Utrecht. Tijdens haar rechtenstudie heeft zij zich gespecialiseerd in het arbeidsrecht.

Abby verteld: "Na mijn studie lag het voor de hand dat ik bij een advocatenkantoor, rechtsbijstandverzekeraar of vakbond zou gaan werken. Dit zijn tenslotte organisaties die het beste bij mijn profiel passen. Uiteindelijk heb ik voor LBV gekozen. Het feit dat LBV een non-profit organisatie is spreekt mij erg aan. Bij LBV draait het om pure belangenbehartiging zonder een winst oogmerk. Op een advocatenkantoor of bij een rechtsbijstandverzekeraar zal je niet snel voor een kleine zaak een procedure starten. LBV doet dit wel wanneer dit nodig is en neemt elk probleem of geschil even serieus."

Voordat Abby bij LBV kwam werken had zij nog weinig met vakbonden te maken gehad. Van huis uit had zij echter wel meegekregen dat het verstandig is om je als werknemer bij een werknemersvereniging te verenigen. Abby: "Zowel mijn vader als moeder zijn altijd lid geweest van een vakbond. Het grappige is dat hun lidmaatschap eigenlijk na mijn studie overbodig is geworden, ze leggen tegenwoordig al hun vragen en problemen aan mij voor!"

Over haar hobby's verteld Abby; "In mijn vrije tijd hou ik van een goed boek of leuke serie of film op televisie. Daarnaast ben ik ook regelmatig op de sportschool te vinden waar ik

onder andere aan spinning doe. Zij besluit: "Ik heb het tot nu toe bij LBV erg naar mijn zin. Ik heb leuke collega's en vind het een eer dat ik de leden van LBV met al hun vragen en problemen mag bijstaan."

Marian is 42 jaar en is LBV's nieuwe aanwinst voor het secretariaat. In het verleden heeft ze bij een schade expertise bureau en een thuiszorgorganisatie gewerkt. Marian heeft de laatste jaren parttime gewerkt, maar doordat het voor haar mogelijk was geworden om fulltime te gaan werken, heeft zij bij LBV gesolliciteerd. Tot haar grote genoegen kwam ze door de sollicitatierondes en werkt ze tegenwoordig met veel genoegen op het secretariaat van LBV.



Marian verteld; "Na jaren in de thuiszorg te hebben gewerkt vind ik het weer heel erg leuk om op kantoor te werken. Voor mijn baan binnen de thuiszorg heb ik ook op kantoor gewerkt en ik heb dit werk altijd met veel plezier gedaan. Mijn huidige functie binnen LBV is erg afwisselend. Ik heb veel contact met de leden en in tegenstelling tot mijn vorige baan, werk ik nu direct met collega's samen op een afdeling. Ook het sociale karakter van een vakbond spreekt mij erg aan!"

Voordat Marian bij LBV kwam werken was zij al geruime tijd bekend met de service en dienstverlening van LBV. Marian; "Net als veel andere leden maak ik al jaren gebruik van de belastingsservice van LBV. Ook voor hulpvragen heb ik altijd contact gehad met LBV. Ik ben gelukkig altijd goed geholpen en ik vind het erg leuk dat ik nu ook één van de teamleden van LBV ben".

Over haar hobby's verteld Marian; "Mijn grootste hobby is winkelen en daarnaast ben ik ook een echte voetballiefhebber. Om mijn conditie op peil te houden bezoek ik wekelijks de sportschool." Tot slot zegt Marian; "Ik ben nu al bijna twee maanden werkzaam bij LBV en heb het erg naar mijn zin. Het is mij opgevallen dat het team van LBV erg goed op elkaar is ingespeeld en altijd voor elkaar klaarstaat."

# Sociale verzekeringen per 1 januari 2008

## MINIMUMLOON PER MAAND

Leeftijd	Bruto	Netto
23	€ 1.335,00	€ 1.143,-
22	€ 1.134,75	€ 986,-
21	€ 967,90	€ 856,-
20	€ 821,05	€ 740,-
19	€ 700,90	€ 647,-
18	€ 607,45	€ 575,-
17	€ 527,35	€ 522,-
16	€ 460,60	€ 461,-
15 jr.	€ 400,50	€ 401,-

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor de sociale zekerheid. In bovenstaande bedragen zijn pensioenpremies buiten beschouwing gelaten, evenals de premie voor de nieuwe zorgverzekering. De bedragen geven daarom alleen een globale aanduiding. Het gaat om de hele euro's afgeronde netto bedragen voor in 1949 of daarna geboren alleenstaande werknemers zonder kinderen.

## AOW EN ANW UITKERINGEN

AOW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden	€ 673,84	€ 38,35
Gehuwden met max. toeslag	€ 1.347,68	€ 76,70
Gehuwden zonder toeslag	€ 984,86	€ 53,68
(partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)		
Ongehuwden	€ 984,86	€ 53,68
Ongehuwden met kind tot 18 jr.	€ 1.222,72	€ 69,02
Maximale toeslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 362,82	
Maximale toeslag (AOW vanaf 01-02-1994)	€ 673,84	

Bovenstaande bedragen zijn exclusief de tegemoetkoming aan AOW-gerechtigden van € 14,86 bruto per maand.

ANW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. Per maand
Nabestaandenuitkering	€ 1042,88	€ 64,69
Halfwezenuitkering	€ 240,23	€ 18,47
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 333,72	€ 20,70
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 500,58	€ 31,05

## KINDERBIJSLAG (bedragen per kind per kwartaal)

	gezinnen met:	0 t/m 5	6 t/m 11	12 t/m 17 jaar
I Kinderen geboren vóór 1 januari 1995	1 kind			€ 271,70
	2 kinderen			€ 305,54
	3 kinderen			€ 316,82
	4 kinderen			€ 341,61
	5 kinderen			€ 356,48
	6 kinderen			€ 366,40
II Kinderen geboren op of na 1 januari 1995, ongeacht de gezinsgrootte:		€ 190,19	€ 230,95	€ 271,70

Vanaf 1 januari 2008 komt er een nieuwe toeslag bij: de kindertoeslag. Dit is een tegemoetkoming in de kosten van het onderhoud van kinderen. De kindertoeslag komt in de plaats van kinderkorting. De kinderkorting is tot en met 2007 een korting op de inkomstenbelasting. Sommige gezinnen kunnen niet of niet volledig profiteren van de huidige kinderkorting (bijvoorbeeld omdat ze te weinig belasting betalen). Van de kindertoeslag kan iedereen profiteren die er recht op heeft. De uitbetaling vindt maandelijks plaats.

Een ouder heeft, ongeacht het aantal kinderen, recht op één kindertoeslag. De hoogte van de kindertoeslag is afhankelijk van het inkomen van de aanvrager en eventuele partner. De kindertoeslag is maximaal € 994,00 per jaar, dit is ruim € 82,00 per maand. De kindertoeslag is maximaal bij een toetsinginkomen tot € 29.413. Daarna wordt de toeslag afgebouwd met 5,75% van het extra inkomen. Bij een inkomen boven € 46.700 is er geen recht op kindertoeslag.



# Overwerk

*LBV krijgt geregeld vragen binnen ten aanzien van overwerk. het is dan onduidelijk wanneer iemand wel of geen recht heeft op overwerk, wat de hoogte van de overwerkvergoeding is en wanneer het overwerk moet worden betaald.*

## Wat is overwerk?

Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd. In uw CAO kunt u zien wat voor u de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd is, bijvoorbeeld een 36-, 38- of 40-urige werkweek. Deze gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd kan over verschillende periodes worden vastgesteld, bijvoorbeeld één week of vier weken. Het is derhalve raadzaam uw CAO hierop na te slaan.

## De overwerkvergoeding

Het is gebruikelijk dat voor overwerk een zogenoemde overwerkvergoeding geldt. Dit is een vergoeding bovenop het normale uurloon. De hoogte van deze overwerkvergoeding hangt af van de afspraken die daarover zijn gemaakt in de voor u geldende CAO, of bij het ontbreken daarvan met uw werkgever. Er is dus geen vast landelijke percentage voor de overwerkvergoeding.

Voor fulltimers, die sowieso de gebruikelijk gemiddelde arbeidstijd per week werken, is het duidelijk wanneer zij overwerk verrichten. Voor parttimers is de situatie echter anders. De meest voorkomende afspraak voor parttimers ten aanzien van overwerk is de volgende: "voor parttimers is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd per week wordt overschreden." Werkt een parttimer in dat geval bijvoorbeeld normaal 25 uur per week dan is het 26ste uur tot aan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd extra werk dat tegen het normale uurloon wordt betaald en waarvoor geen overwerkvergoeding geldt. In een aantal CAO's gelden voor parttimers ten aanzien van overwerk andere afspraken. In sommige gevallen geldt er dan dat de uren boven de voor de parttimer geldende gebruikelijk arbeidsduur wel worden aangemerkt als overwerk, waarvoor wel een overwerkvergoeding geldt. Het is derhalve raadzaam uw CAO hierop na te slaan.

## De betaling van de overwerkvergoeding

De wijze waarop de overwerkvergoeding wordt betaald kan van werkgever tot werkgever verschillen. Afhankelijk van de wijze waarop de salarisadministratie de overuren verwerkt, wordt de in de betalingsperiode gewerkte overuren tegelijk betaald met de normale uren of wordt de overwerkvergoeding in de daaropvolgende betalingsperiode betaald.

Het is in ieder geval raadzaam altijd uw gewerkte uren inclusief overwerkuren te noteren. Jammer genoeg gebeurt het nog wel eens dat, bewust of onbewust, niet alle overuren worden betaald. Uit onderzoek van de arbeidsinspectie is immers gebleken dat werkgevers het niet altijd zo nauw nemen met de betaling van overuren. Onder meer in de uitzendbranche gaat het nog wel eens verkeerd, omdat men niet de juiste overwerkvergoeding uit de CAO van de inlener hanteert, maar ook in andere branches worden er fouten gemaakt.



Daarnaast worden er op de salarisadministraties nog wel eens fouten gemaakt bij de verwerking van de overuren of wordt de vergoeding verkeerd toegepast, omdat de CAO aan duidelijkheid te wensen overlaat. Heeft u vragen over de betaling van uw overuren dan raad ik u aan allereerst contact op te nemen met de salarisadministratie van uw werkgever. Komt u er dan alsnog niet uit of bent u van mening dat de overuren incorrect worden betaald, kunt u contact opnemen met LBV. de deskundigen van LBV staan voor u klaar om uw salarisspecificaties te controleren.

*Marco Stavinga*

# CAO Nieuws

## De Sign-CAO (VSNB)

Tussen LBV en de VSNB is een nieuwe CAO voor de Signbedrijven overeengekomen. Deze CAO is middels een referendum ter stemming aan de leden voorgelegd en met meerderheid van stemmen goedgekeurd. De CAO voor de Signbedrijven is als volgt gewijzigd:

- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van drie jaren plus één maand welke aanvangt op 1 december 2007 en eindigt op 31 december 2010.
- De werkgever is, op verzoek van de werknemer, verplicht een exemplaar van de CAO aan de werknemer te verstrekken.
- De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de instructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op te volgen en de aan hem verstrekte veiligheidsmiddelen dan wel bedrijfskleding tijdens de werktijd te dragen en/of te gebruiken, alsmede naar behoren te onderhouden.
- Voor zowel de werkgever als de werknemer gelden de volgende opzegtermijnen: bij één tot vijf dienstjaren 1 maand opzegtermijn en bij meer dan vijf dienstjaren 2 maanden opzegtermijn.
- Er is artikel opgenomen inzake opvolgend werkgeverschap.
- Er is een artikel opgenomen inzake een nieuwe functiewaardering en beoordeling, waarbij er jaarlijks individuele beoordelingsgesprekken worden gehouden op basis waarvan de werknemer in aanmerking kan komen voor een tredeverhoging.
- De lonen voor functiegroep 2 tot en met 5 worden vanaf 2008 achtereenvolgens elk kalenderjaar met 1,5 procent

verhoogd, respectievelijk uiterlijk per 1 mei van 2008, uiterlijk per 1 mei van 2009 en uiterlijk per 1 mei van 2010.

- De CAO is uitgebreid met een artikel inzake nachtdiensten en de daarbij behorende toeslag. Voor op verzoek van de werkgever gewerkte uren binnen een nachtdienst geldt een toeslag van 25 procent.
- In het vervolg heeft een werknemer recht op een jubileumuitkering bij een 25-jarig dienstverband van één bruto maandloon. De uitbetaling van de jubileumuitkering zal, zolang dit fiscaal mogelijk is, bruto/netto geschieden.
- Het sociaal fonds Signbedrijven is omgevormd tot een algemeen fonds Signbedrijven, die zich onder meer gaat bezighouden met sociaal overleg, ontwikkeling van opleidingen en verbetering van arbeidsomstandigheden.
- Partijen hebben een Collectieve Pensioenvoorziening Signbedrijven ontwikkeld waaraan de werkgever op vrijwillige basis kan deelnemen. De voorwaarden van deze pensioenvoorziening zijn opgenomen in een apart pensioenreglement welke ter inzage ligt bij VSNB.
- De loonschalen zijn marktconform gemaakt waardoor de werknemer naar een hoger loon kan groeien dan bij in de voorgaande CAO.

Naast deze wijzigingen is er voor de CAO voor Signbedrijven een verzoek tot algemeen verbindend verklaring ingediend. Dit betekent dat deze CAO, zonder uitzondering, gaat gelden voor alle Signbedrijven die in de werkingssfeer van de CAO worden genoemd. Op deze manier is er een duidelijk onderscheid gecreëerd tussen Signbedrijven die onder de CAO voor Signbedrijven vallen en bedrijven die onder de CAO voor de Grafimedia vallen.

## Smart Handling BV

Eind december 2007 hebben er tussen LBV en Smart Handling BV verkennende gesprekken plaatsgevonden om tot een nieuwe CAO te komen. Smart Handling BV is inmiddels een gevestigde passagier- en vrachtafhandelaar op schiphol met een eigen balie in vertrekhal 3, die zich met name richt op vliegtuigmaatschappijen met speciale wensen ten aanzien van de passagier- en vrachtafhandeling die de grotere passagier- en vrachtafhandelaren niet willen of kunnen vervullen. Medio

januari 2008 worden de CAO-onderhandelingen gestart om tot een nieuwe CAO te komen. LBV zal u over de voortgang van deze CAO-onderhandelingen op de hoogte houden.



## De CAO voor SwetsODV Groep B.V.

Tussen LBV en SwetsODV Groep B.V. is een nieuwe CAO overeengekomen. SwetsODV Groep BV is ontstaan na de fusie van Swets Nautische Personeelsdiensten BV en ODV personeelsdiensten BV. Deze CAO is middels een referendum ter stemming aan de leden voorgelegd en met meerderheid van stemmen goedgekeurd. In de CAO voor SwetsODV Groep BV zijn de volgende afspraken overeengekomen:

- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van drie jaren dat aanvangt op 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010.
- Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal elf keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging of ontslagvergunning door het CWI is verkregen. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- Een proeftijd geldt maximaal de eerste maand van de dienstbetrekking en moet schriftelijk worden afgesproken. Ook indien een kortere of geen proeftijd wordt afgesproken moet dit schriftelijk worden overeengekomen.
- Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van twee maanden. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van drie maanden.
- Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd het werk wegvalt is de werkgever verplicht passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
- Partijen evalueren éénmaal per jaar de loontabellen en kunnen dan indien noodzakelijk een nieuwe loonafpraak overeenkomen.
- De toeslagen en (reiskosten)vergoedingen worden per functie en per project vastgesteld.
- De werknemer heeft recht op 29 vakantiedagen op basis van een fulltime dienstverband van 40 uur per week. Op verzoek van de werknemer worden deze vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke beloning. Voor de functiecategorie Binnenscheepvaart en Zeevaart zijn de vakantiedagen opgenomen in het basisuurloon.
- De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld interne en externe trainingen/cursussen te volgen. Deze opleiding kan ofwel op verzoek van de werkgever ofwel op verzoek van de werknemer worden gevolgd. De werkgever vergoedt 100 procent van de opleidingskosten rechtstreeks aan de opleidingsinstelling. Alle vergoedingen worden beschouwd als een schuld van werknemer aan werkgever. Van de schuld worden de volgende percentages, na het behalen van het diploma, kwijtgescholden: 25 procent na 1 jaar, 60 procent na 2 jaar en 100 procent na 3 jaar.
- In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer, gedurende het eerste ziektejaar vanaf de eerste ziekmelding recht op 100 procent loondoorbetaling van het basisloon en gedurende het tweede ziektejaar recht op 70 procent loondoorbetaling van het basisloon.



## Groothandel in Horecaproducten

Tussen LBV en het Overlegorgaan voor de groothandels in producten voor horeca en grootverbruik is een derde tussentijdse wijziging van de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten overeengekomen. Middels deze tussentijdse wijziging is het mogelijk geworden voor de CAP voor de Groothandel in Horecaproducten een verzoek tot algemeen verbindend verklaring in te dienen bij het ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. Dit betekent dat deze CAO, zonder uitzondering, gaat gelden voor alle groothandels in horecaproducten die in de werkingssfeer van de CAO worden genoemd. Op deze manier is er een duidelijk onderscheid gecreëerd tussen bedrijven die onder de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten vallen en bedrijven die onder de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen vallen.

## DPA Flex Professionals

Op 29 maart 2007 hebben DPA Flex Professionals en LBV zoals gebruikelijk vrijstelling gevraagd van de Uitzend-CAO. Vanwege een wijziging in de regels omtrent het verkrijgen van vrijstelling van algemeen verbindend verklaarde CAO werd deze vrijstelling in eerste instantie geweigerd. Voorheen werd er simpelweg vrijstelling verleend indien een bedrijf of subsector een eigen rechtsgeldige CAO had. Nu moet een bedrijf of subsector aantonen dat zij op bedrijfs(tak)specifieke kenmerken afwijken van de CAO waarvan men vrijstelling wil verkrijgen.

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid was onvoldoende aangetoond dat de Uitzendbureaus onder de Uitzend-CAO en de DPA Flex Professionals op bedrijfs(tak)specifieke kenmerken van elkaar verschilden. Op zich was deze uitspraak vreemd omdat in de Uitzend-CAO een ander bedrijf dat nagenoeg dezelfde dienstverlening aanbiedt als DPA Flex Professionals vanwege bedrijfs(tak)speci-

fieke kenmerken wel werd vrijgesteld van de Uitzend-CAO. Na een lange bezwaarprocedure heeft het ministerie geoordeeld dat de partijen bij de CAO voor DPA Flex Professionals in hun recht stonden en voldoende is aangetoond dat DPA Flex Professionals op bedrijf(tak) specifieke kenmerken verschilt van uitzendbureaus onder de Uitzend-CAO.

Een reden dat de bezwaarprocedure ontzettend lang heeft geduurd en lange tijd onduidelijk beleef op de CAO voor DPA Flex Professionals werd vrijgesteld zat hem in het feit dat dit de eerste bezwaarprocedure was onder de nieuwe regels. Daarbij komt dat in de nieuwe regels de term bedrijfs(tak) specifieke zo vaag is gedefinieerd dat deze regels op allerlei wijze kunnen worden uitgelegd. Omdat echter in de Uitzend-CAO reeds een vrijstelling was gegeven aan een bedrijf dat nagenoeg dezelfde dienstverlening aanbiedt als DPA Flex Professionals kon vrijstelling niet meer worden geweigerd.

## De Altro Via CAO voor Transportondernemingen, Koerierbedrijven en Touringcarondernemingen

Voor de Altro Via CAO voor Transportondernemingen, koerierbedrijven en Touringcarondernemingen is vrijstelling gevraagd van de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg, de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Taxivervoer. In tegenstelling tot eerder verzoeken om vrijstelling, die gewoon werden gegeven omdat de Altro Via CAO's wettelijk in werking zijn getreden, is vrijstelling van deze CAO's door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geweigerd. Dit komt omdat de Altro Via bedrijven die onder de Altro Via CAO's vallen onvoldoende zouden hebben aangetoond dat zij op bedrijfs(tak)specifieke kenmerken afwijken van andere bedrijven die vallen onder de CAO Beroepsgoederen vervoer over de weg, de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Taxivervoer.

Hoe je middels de gewijzigde regels voor vrijstelling moet aantonen dat een bedrijf of bedrijfstak op bedrijfs(tak)specifieke kenmerken afwijkt van bedrijven die vallen onder een CAO waarvoor je vrijstelling verzoekt blijkt niet duidelijk uit deze nieuwe regels. De term bedrijfs(tak)specifieke kenmerken is daarvoor te onduidelijk. Zelfs het ministerie van Sociale

Zaken en Werkgelegenheid kan niet exact aangeven welke zogenoemde bedrijfs(tak)specifieke kenmerken voldoende aantonen dat je afwijkt van bedrijven die vallen onder de CAO waarvoor je vrijstelling verzoekt.

Daarbij komt dat het wel eens zo kan zijn dat de nieuwe regels wellicht in strijd zijn met allerlei Europese verdragen en International Labour Organisation (ILO)verdragen. Ook de Nederlandse wetgever dient zich voor wat betreft aanpassingen van wet- en regelgeving te houden aan Europese en ILO-verdragen.

Als gevolg hiervan heeft LBV samen met de werkgeversvereniging Altro Via tegen de afwijzing van vrijstelling van de Altro Via CAO's bezwaarprocedures gestart. Deze bezwaarprocedures lopen op het moment dat deze LBV Visie u bereikt nog. LBV zal u op de hoogte houden van de ontwikkelingen in deze bezwaarprocedures.



# Ziek zijn kost geld!

*Bij LBV komen er regelmatig uiteenlopende vragen binnen met betrekking tot ziekte, of beter gezegd arbeidsongeschiktheid. Met name onderwerpen als de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en de ziekmelding komen daarbij aan bod.*

Loondoorbetaling bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid  
In het verleden viel een werknemer die arbeidsongeschikt werd onder de Ziekwet. Uit deze gemeenschappelijk pot, waaraan door werkgevers en werknemers premie werd afgedragen, werd dan het loon bij arbeidsongeschiktheid doorbetaald. Al geruime tijd geldt de Ziekwet niet meer voor werknemers en zijn de werkgevers zogenoemde eigen risicodragers geworden. Dit betekent dat de werkgevers bij arbeidsongeschiktheid het loon door moeten betalen uit eigen zak, of kunnen zij zich hiervoor verzekeren. De Ziekwet geldt alleen nog maar voor uitzendkrachten (fase 1 en 2 van de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten of fase A van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten), uitkeringsgerechtigden en werknemers die onder de vangnetregeling vallen, zoals zwangere vrouwen.

Simpel gezegd kost arbeidsongeschikt zijn uw werkgever direct geld. Immers wel loon doorbetalen zonder dat daarvoor werk wordt verricht, is niet iets waar een werkgever op zit te wachten. Om nog maar niet te spreken over de kosten van vervangend personeel indien de arbeidsongeschiktheid langer gaat duren. Een werkgever heeft er daarom alle belang bij dat u zo snel mogelijk weer aan de slag gaat. Daarbij komt dat zowel werkgever als werknemer vanuit de zogenoemde Wet Verbetering Poortwachter er alles aan moeten doen om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Hoeveel uw werkgever u moet doorbetalen tijdens arbeidsongeschiktheid is wettelijk bepaald.

Tijdens arbeidsongeschiktheid heeft u gedurende het eerste ziektejaar recht op een minimale loondoorbetaling van 70 procent van het laatst verdiende loon. Gedurende het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar heeft u recht op minimaal 70 procent van het wettelijk minimum loon. In de meeste CAO's zijn echter aanvullende regels bij loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid opgenomen. Zo is in de Tankstation-CAO bepaald dat een de werknemer recht heeft op 100 procent van het bruto loon gedurende de eerste 26 weken, 85 procent van het bruto loon van week 27 tot en met week 78 en 70 van het bruto loon van week 79 tot en met week 104. De aanvullende regels bij loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid kunnen van CAO tot CAO verschillen. Wilt u weten wat er voor u geldt dan adviseer ik u uw eigen CAO hierop na te slaan.

## Reïntegratie

In deze Wet Verbetering Poortwachter zijn voor werkgever en werknemer de spelregels met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en reïntegratie vastgelegd. Zo moeten een werkgever vanaf de derde ziekte week al een plan van aanpak vaststellen waarbij duidelijk moet zijn hoelang de arbeidsongeschiktheid gaat duren en of reïntegratie op korte of lange termijn mogelijk is. Indien reïntegratie binnen de eigen functie of onderneming niet mogelijk is dan moet zo snel mogelijk worden gekeken naar reïntegratiemogelijkheden buiten het eigen bedrijf.



Het is dus niet zo vreemd dat een behoorlijk aantal werkgevers vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag direct contact opnemen met de werknemer om te vragen hoe lang de arbeidsongeschiktheid gaat duren. Jammer genoeg wordt dit direct contact opnemen vaak gezien als een ongewenste druk die wordt uitgeoefend door de werkgever. Dit terwijl de werkgever niets meer of minder doet dan hem vanuit de Wet verbetering Poortwachter is opgedragen. Doet hij dit niet dan kan hij hiervoor later bij de WIA-keuring voor worden gestraft. Zo kan UWV bijvoorbeeld verlangen dat uw werkgever langer uw loon moet doorbetalen. Ook u als werknemer bent verplicht uw medewerking te verlenen aan reïntegratie. Doet u dat niet dan kan ook u worden gestraft. Zo kan UWV bijvoorbeeld uw WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk weigeren.

Natuurlijk speelt de wijze waarop een werkgever contact opneemt en communiceert met zijn werknemers daarbij een belangrijke rol. Een werkgever die als een ongeleid projectiel met zijn werknemers communiceert, zich op de stoel zet

van de dokter en gaat bepalen of een werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is, is niet de juiste persoon op de juiste plaats. Vandaar dat bij (veelal) grotere werkgevers er aparte verzuimmanagers zijn aangesteld die dit werk van de werkgever overnemen, of wordt de verzuimbegeleiding overgelaten aan de Arbo-dienst. Dit kan zeker van groot belang zijn als de onderlinge verhouding tussen werkgever en werknemer al niet goed is en een werknemer zich arbeidsongeschikt heeft gemeld vanwege een conflict op het werk. Het is dan ook van belang dat werkgever en werknemer in gezamenlijk en constructief overleg met de ondersteuning van de Arbo-dienst en/of het reïntegratiebedrijf of een mediator in het geval van een arbeidsconflict een plan van aanpak vaststellen waarbij herstel en reïntegratie voorop staan.

Is de Arbo-dienst van mening dat u voldoende hersteld bent dan dient u weer aan de slag te gaan. Bent u het echter met de beoordeling van de Arbo-dienst niet eens en voelt u zich nog niet staat uw werk te hervatten, dan kan een second opinion van het UWV een oplossing bieden. UWV heeft eigen Arbo-artsen in dienst die een onafhankelijk oordeel kunnen geven over uw ziekte. Zijn zij echter ook van mening dat u weer aan het werk kan gaan, dan zult u dat moeten doen. Weigert u alsnog te gaan werken dan kan uw werkgever namelijk de loondoorbetaling bij ziekte opschorten of in het ergste geval u ontslag op staande voet geven.

### Ziekmelding

Dit neemt natuurlijk niet weg dat u, wanneer u zich niet in staat voelt te werken, zich gewoon arbeidsongeschikt moet melden bij uw werkgever. Hoe u zich arbeidsongeschikt moet melden verschilt per bedrijf. Vaak zijn de regels met betrekking tot de ziekmelding opgenomen in een bedrijfsreglement of zijn er regels opgenomen in de voor u geldende CAO. Geldt er voor geen CAO of een bedrijfsreglement vraag de regels met betrekking tot arbeidsongeschiktheidsmelding dan na bij uw werkgever. Zorg er in ieder geval voor dat u zich bij de juiste persoon arbeidsongeschikt meldt. Vergeet bij de ziekmelding niet te vermelden wat u mankeert en hoe lang u denkt arbeidsongeschikt te zijn. Uw werkgever zal hierom vragen. Houdt er ook rekening mee dat de Arbo-dienst toezicht houdt tijdens uw arbeidsongeschiktheid en verleen uw medewerking indien u door de Arbo-dienst wordt opgeroepen voor controle.

Wordt u arbeidsongeschikt en heeft u vragen over de loondoorbetaling tijdens ziekte, over uw reïntegratie of de regels bij de ziekmelding, dan kunt u contact opnemen met de specialisten van LBV. Zij staan klaar om uw vragen te beantwoorden en u van adviezen te voorzien.

Marco Stavinga

## LBV-leden uitgelicht

*Zoals u weet is LBV niet branchegerelateerd. LBV kan dus de belangen behartigen van iedere werknemer in elk denkbare branche. Doordat LBV bekend staat om haar uitstekende individuele hulpverlening, zijn er ook veel leden lid van LBV, die helemaal niet onder de werkingsfeer vallen van een door LBV overeengekomen CAO.*

*In deze nieuwe rubriek laten wij u kennis maken met één van onze uit de horeca en cateringbranche. Zijn naam is ; Hans Bertoen.*

Hans Bertoen is werkzaam als Sous-chef bij het conferentiecentrum Evoluon te Eindhoven. Hans is in november van 2006 lid geworden van LBV, daarvoor is hij 25 jaar lid geweest van het FNV.

Na 25 jaar lid te zijn geweest van de FNV is het bijzonder te noemen dat hij een overstap maakt naar een andere vakbond. Zelf is hij hier heel helder over: "Ik vind het belangrijk dat werknemers zich organiseren. Wanneer je bijvoorbeeld te maken krijgt met schermutselingen op het werk, dan weet



je dat je uiteindelijk je recht kan halen doordat je gesteund wordt door je vakbond. Ik ben van de FNV overstapt naar LBV omdat ik positieve berichten over deze vakbond te horen kreeg en daarnaast is de contributie slechts 10,- euro per maand. Dit is aanzienlijk minder dan bij de FNV terwijl zij hun contributietarief alsmat verhogten!"

Op de vraag wat Hans van zijn vakbond verwacht zegt hij het volgende: "Een van de belangrijkste taken van een vakbond is de bewaking van naleving van de CAO. En het maakt dan niet uit of de vakbond contractpartner is of niet. Daarnaast vind ik het belangrijk dat ook jeugdige werknemers er bewust van worden gemaakt dat het verstandig is om je te organiseren. Je werkgever is meestal ook georganiseerd dus wanneer



je er niet alleen voor wilt staan is verstandig om je aan te sluiten bij een vakbond."

Tot slot zegt Hans: "Gelukkig heb ik geen problemen op mijn werk en LBV heeft dus nog niet voor mij in de bres hoeven springen. Wel heb ik

mijn belastingpapieren bij LBV in laten vullen, want de belastingsservice is tenslotte gratis voor leden!

## Vraag en antwoord

### 1. Is een verzuimbeleid verplicht?

Ja, de werkgever is op grond van de Wet terugdringing ziekteverzuim en op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht een verzuimbeleid te voeren.

### 2. Mag de werkgever de ziektecontrole zelf uitvoeren?

Ja, dat kan, maar als er medische informatie wordt uitgewisseld, moet een arts worden ingeschakeld.

### 3. Moet ik alle vragen beantwoorden over mijn ziekte die de werkgever stelt?

Nee, de werknemer is niet verplicht om op medische vragen antwoord te geven. Er moet wel informatie verstrekt worden over de te verwachten duur van de ziekte en het verpleegadres (als dat anders is dan het thuisadres). De oorzaak van de ziekte moet wel vermeld worden bij de arbodienst/bedrijfsarts.

### 4. Wat is passende arbeid?

In het Burgerlijk Wetboek staat de definitie van het begrip passende arbeid gegeven: alle arbeid, die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd.

### 5. Moet ik passende arbeid aanvaarden?

Ja, daarbij geldt wel een 'glijdende schaal', rangorde passend werk:

- eigen werk bij eigen werkgever (overleg werkgever, werknemer en arbodienst);
- tijdelijk ander passend werk bij eigen werkgever;
- eigen werk met aanpassingen bij eigen werkgever;

- ander passend werk bij eigen werkgever;
- passend werk bij andere werkgever.

De werknemer, die 'zonder deugdelijke grond' weigert passende arbeid te aanvaarden heeft geen recht op loon- doorbetaling.

### 6. Moeten werkgever en werknemer passende arbeid zoeken?

Ja, waarbij de werkgever zich moet laten bijstaan door (externe) deskundigen. De rechtspositie van een werknemer is sterker naarmate het perspectief op terugkeer groter is. Zolang sprake is van dit perspectief moet de invulling van het begrip passende arbeid daarop worden afgestemd. Ook dan geldt dat het werk in redelijkheid moet kunnen worden opgedragen, gelet op het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand en de resterende arbeidsmogelijkheden van een werknemer.

### 7. Welke instanties spelen een rol bij passende arbeid?

Dit zijn:

- de werkgever;
- de arbodienst;
- het UWV (Uitvoering Werknemers Verzekeringen);
- het re-integratiebedrijf.

### 8. Wie bepaalt wat passende arbeid is?

In eerste instantie de werkgever en werknemer samen. Komen ze er niet uit, dan kan bij het UWV een second opinion gevraagd worden. Wanneer de werknemer het met dit oordeel niet eens is kan hij zich tot de kantonrechter wenden.

# A n n i e v a n d e L B V



## ik wil graag lid worden van de LBV!



**Naam** : ..... m/v  
**Adres** : .....  
**PC/Plaats** : .....  
**Geboortedatum** : .....  
**Telefoon prive** : .....  
  
**Werkgever** : .....  
**Beroep** : .....  
**Datum** : .....  
  
**Giro/bankrekeningnr** : .....  
**Handtekening** : .....

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.

Benader mij wel / niet \* voor een ambassadeursfunctie bij LBV  
 \* doorhalen wat niet van toepassing is

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:  
**LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)**