



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

**L**andelijke **B**elangen **V**ereniging

**LBV** visie, 4 - 2009



**In deze uitgave:**

**Nieuwe website LBV** pag.3

**Geen indexering kinderbijslag per 1 juli 2009** pag.4

**Minimumloon per 1 juli 2009** pag.5

**Werken bij warm weer** pag.10

**Verneuk de massa!** pag.11



## → Voorwoord

Wist u dat er momenteel bij de grootste verzekeraars van juridische bijstand vaker een beroep wordt gedaan op de rechtsbijstandverzekering? De reden: de economische crisis. Steeds meer werknemers komen terecht in een ontslagsituatie. Het gevolg: verhoging van de premies voor rechtsbijstandsverzekering. Ook de juridische afdeling van LBV kampt met grote drukte, maar dit is voor LBV geen reden om de contributie te verhogen.

Wij merken dat er veel werknemers zijn, die problemen hebben op het werk, maar dit niet bij hun leidinggevende durven aan te kaarten. Met de crisis 'in het achterhoofd' is men bang om sneller ontslagen te worden. Mijn advies: neem contact op met LBV. Onze juridische afdeling maakt een plan van aanpak waarmee uw probleem wordt opgelost zonder dat de arbeidsverhouding met uw werkgever wordt verstoord.

Vol trots kan ik u ook mededelen dat de nieuwe website van LBV online is. De website van LBV bevat een schat aan informatie! Meer daarover leest u verderop in deze Visie.

Naar aanleiding van de gegevens-check van ons ledensysteem en de daaraan gekoppelde prijsvraag, kan ik u tot slot mededelen dat de heer J. Boer uit Deventer de gelukkige winnaar is van een navigatiesysteem. Hij heeft de prijs inmiddels ontvangen en liet ons weten dat hij dankzij het navigatiesysteem in een recordtijd op zijn vakantiebestemming was gearriveerd!

*Annet Dolman*  
— Voorzitter

## → Colofon

**LBV VISIE** is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

### Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV  
STREVELSWEG 700/612  
3083 AS Rotterdam  
Tel. : 010-4818011  
Fax : 010-4818211

Regiokantoor Midden-Brabant  
Schubertstraat 206  
5011 CK Tilburg  
Tel: 013-4561042  
(Bij geen gehoor: 06 – 23 27 16 26)

Regiokantoor West-Brabant  
Fluwijnberg 117  
4708 CA Roosendaal  
Tel. : 0165-566045  
Fax : 0165-562554

E-mail : [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)  
Internet : [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

### Redactie

Bastiaan Poot

### Productie & Realisatie

Aardenwerk Reclame & Marketing B.V.  
Schiedam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vernieuwvuldigen 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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

# Nieuwe website LBV



**Een belangrijke taak van een vakbond is om haar leden continue op de hoogte houden van de laatste ontwikkelingen en nieuwsfeiten op het gebied van werk en inkomen. Om deze informatievoorziening te optimaliseren heeft LBV haar website volledig vernieuwd! De nieuwe website bevat nu nog meer informatie. De leden van LBV worden hiermee nog beter op hun wenken bediend. Uiteraard is de vernieuwde website ook zeer geschikt voor potentiële leden en belangstellenden.**

## Uitgebreide CAO informatie

LBV vindt het belangrijk dat alle werknemers goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Daarom heeft u als bezoeker van de nieuwe LBV website de mogelijkheid om alle CAO's te downloaden waarbij LBV contractpartner is.

Daarnaast bevatten de onderdelen 'veel gestelde vragen' en 'wet en regelgeving' veel nuttige informatie. Heeft u vragen over uw werk of uitkering? De kans is groot dat u het antwoord vindt op onze website! Enkele voorbeelden van de behandelde vraagstukken zijn:

- Ontslag
- Uitkeringen
- Zorg- en huurtoeslag
- Ondernemingsraden, enz

Wilt u een advies op maat? Neem dan even contact op met LBV.

## Eenvoudige zoekfunctie

De nieuwe website bevat een zoekfunctie. Na het plaatsen van een zoekopdracht verschijnen alle artikelen die raakvlakken hebben met het ingevoerde onderwerp. Door deze eenvoudige zoekfunctie spaart u tijd en heeft u direct de relevante informatie voorhanden.

## Tips voor de website

Indien u na het bezoeken van onze nieuwe website nog tips en/of opmerkingen heeft dan vernemen wij deze graag. U kunt persoonlijk contact met ons opnemen (tel. 010 - 481 80 11), maar het kan ook uiteraard via een emailbericht (lbv@lbv.nl). ■

**Kijk snel op [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)**



# Geen indexering kinderbijslag per 1 juli 2009

**De ministerraad heeft besloten per juli 2009 de halfjaarlijkse aanpassing aan het algemene prijsniveau van de kinderbijslag, niet door te voeren. Dit besluit heeft het kabinet genomen om de gevolgen van de economische crisis te bestrijden.**

Met de kinderbijslag betaalt de overheid mee aan de kosten die horen bij de opvoeding van een kind. Kinderbijslag is inkomensonafhankelijk. Kinderbijslagbedragen worden jaarlijks op 1 januari en 1 juli geïndexeerd. Afhankelijk van de leeftijd van het kind wordt er achteraf per kwartaal betaald.

De regering heeft besloten dat de bedragen per 1 juli 2009 gelijk blijven aan die van 1 januari 2009. Bij de berekening van het effect van deze maatregel is gebruik gemaakt van een CPB-raming van de prijsindex van april (0,54 procent). De financiële gevolgen voor de gezinnen zijn daardoor beperkt. Als wel tot indexering was besloten, zou de verhoging gemiddeld 1,30 euro per kind per kwartaal zijn geweest.

Niet-indexering per 1 juli levert in 2009 5 miljoen euro en vanaf 2010 structureel jaarlijks 18 miljoen euro op. Met deze ingreep worden overschrijdingen op de begroting voor Jeugd en Gezin bij de uitvoering van de kinderregelingen bestreden. In de Voorjaarsnota worden daartoe nog aanvullende maatregelen genomen. ■





# Minimumloon per 1 juli 2009

Iedere werknemer heeft recht op een minimuminkomen. Vanaf 1 juli 2009 stijgt het Wettelijk Minimumloon (WML) met 1,26 procent. De bruto bedragen van het WML vindt u hieronder.

	MAAND	WEEK	DAG	UUR
23 jaar	€ 1.398,60	€ 322,75	€ 64,55	€ 8,07
22 jaar	€ 1.188,80	€ 274,35	€ 54,87	€ 6,86
21 jaar	€ 1.014,00	€ 234,00	€ 46,80	€ 5,85
20 jaar	€ 860,15	€ 198,50	€ 39,70	€ 4,96
19 jaar	€ 734,25	€ 169,45	€ 33,89	€ 4,24
18 jaar	€ 636,35	€ 146,85	€ 29,37	€ 3,67
17 jaar	€ 552,45	€ 127,50	€ 25,50	€ 3,19
16 jaar	€ 482,50	€ 111,35	€ 22,27	€ 2,78
15 jaar	€ 419,60	€ 96,85	€ 19,37	€ 2,42

De netto bedragen zijn niet zoals de bruto bedragen wettelijk bepaald en kunnen per sector of onderneming verschillen, met name vanwege verschil in belasting- en premieheffing. Het netto minimumloon inclusief vakantiebijslag benadert veelal de bijstandsnorm geldend voor 21 jaar of ouder. De netto minimumjeugdlonen kunnen daaruit niet worden afgeleid, omdat naarmate de leeftijd lager is de heffingen verhoudingsgewijs afnemen tot nihil.

## Sociale uitkeringen per 1 juli 2009 AOW EN ANW UITKERINGEN

### AOW

	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden	€ 694,19	€ 40,50
Gehuwden met max. toeslag	€ 1.388,38	€ 81,00
Gehuwden zonder toeslag (partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)	€ 1.011,64	€ 56,71
Ongehuwden	€ 1.011,64	€ 56,71
Ongehuwden met kind tot 18 jr.	€ 1.284,68	€ 72,92
Maximale toeslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 376,74	
Maximale toeslag (AOW vanaf 01-02-1994)	€ 694,19	

### ANW

	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Nabestaandenuitkering	€ 1.081,25	€ 64,51
Halfwezenuitkering	€ 246,45	€ 18,41
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 346,00	€ 20,64
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 519,00	€ 30,96
Wezenuitkering van 16 tot 21 / 27 jaar	€ 692,00	€ 41,29

# CAO nieuws

## **ABU-CAO voor Uitzendkrachten en CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche**

Zowel de ABU-CAO voor Uitzendkrachten alsmede de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche SFU-CAO) zijn nu algemeen verbindend verklaard. Deze CAO's moeten dus verplicht worden toegepast door alle uitzendbureaus in Nederland, behalve uitzendbureaus die hiervan zijn vrijgesteld.

De verplichtstelling van deze CAO's zorgt ervoor dat elk uitzendbureau zich minimaal moet houden aan de afspraken vanuit de ABU-CAO voor Uitzendkrachten en niet zomaar zijn eigen gang kan gaan. De Stichting Naleving CAO voor de Uitzendbranche kan nu doen waar zij voor is opgericht, namelijk het aanpakken van beunhazen in de uitzendbranche. LBV is dan ook groot voorstander van het algemeen verbindend verklaren van CAO's aangezien er dan altijd een minimum-CAO is waarop werknemers kunnen terugvallen.

## **Tentoo Collective Freelance & Flex BV**

Zoals verwacht is de CAO voor Tentoo wederom vrijgesteld van de nieuwe ABU-CAO voor Uitzendkrachten en de daarbij horende CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche. Hiermee is Tentoo voor de derde keer vrijgesteld van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten en kan het bedrijf ongehinderd haar eigen met LBV overeengekomen CAO toepassen.

## **DPA**

Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten hebben vrijstelling verleend aan de CAO voor DPA. Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten en partijen bij de DPA-CAO zullen met elkaar in overleg treden om te bepalen of en zo ja op welke wijze de DPA-CAO dient te worden aangepast om blijvend te kunnen worden gedispenseerd van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

Daarnaast zullen DPA en LBV met elkaar in overleg treden inzake de nieuwe loonaafpraak voor DPA. Tevens wil DPA de DPA-CAO aanpassen. De CAO-onderhandelingen tussen LBV en DPA startten op 5 augustus 2007. Bent u werkzaam bij DPA en heeft u nog op- en aanmerkingen ten aanzien van deze CAO geef deze dan door aan de CAO-onderhandelaars van LBV.

## **Van Tilburg Holding BV**

LBV en Van Tilburg Holding BV zijn een nieuwe CAO voor Van Tilburg Holding BV overeengekomen; deze is inmiddels aange-

meld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie heeft de Kennisgeving van ontvangst aanmelding CAO (KVO) afgegeven. Daarmee is deze CAO wettelijk in werking is getreden. Onderstaand treft u de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de voorgaande CAO:

Deze CAO is aangegaan voor de periode van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2014.

De werkingssfeer is aangepast waarbij vast is komen te staan welke artikelen van de CAO niet gelden voor oproepkrachten, zoals de nieuwe vergoeding van de vakbondscontributie. Daarnaast is bepaald dat voor stagiaires altijd de scholingsovereenkomst geldt. Deze scholingsovereenkomst kan afwijkende bepalingen bevatten ten opzichte van de CAO-artikelen.

Alle werknemers van Van Tilburg Holding BV kunnen in aanmerking komen voor een netto onkostenvergoeding van de vakbondscontributie; hierdoor wordt circa 65 procent van de vakbondscontributie vergoed.

De salarissen worden als volgt verhoogd: per 1 april 2008 met een structurele verhoging van 3,5 procent en per 1 februari 2009 met een structurele verhoging van 3 procent. Daarnaast worden de jeugdschalen per 1 juli 2008 met 3 procent extra verhoogd (m.u.v. schaal wml) en per 1 juli 2009 met 3 procent extra verhoogd (m.u.v. schaal wml). Na 1 juli 2009 zal voor de daaropvolgende structurele loonsverhogingen overleg gepleegd worden tussen de partijen.

## **Wordragen Beheer BV (Worldchamp)**

Vijf maanden later dan verwacht is er tussen LBV en Peko Beheer BV, voorheen WordragenBeheer BV, een CAO principeakkoord bereikt. Dit principeakkoord is met een positief stemadvies voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam bij Peko Beheer BV en door de leden van LBV met grote meerderheid van stemmen aangenomen. Een datum voor de ondertekening wordt op korte termijn gepland, waarna de CAO voor Peko Beheer BV zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## **SwetsODV**

De tussentijds gewijzigde CAO voor SwetsODV Groep BV is aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze heeft de Kennisgeving van ontvangst (KVO) goedgekeurd en daarmee is de CAO wettelijk in werking getreden.

Binnen afzienbare tijd zullen SwetsODV en LBV met elkaar in

overleg treden om de protocollen "Loongebouw" en "Scholing" nader uit te werken. Partijen bij de CAO voor SwetsODV Groep BV hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze CAO een nieuw loongebouw te ontwikkelen, waarbij de werknemers conform meetbare criteria opnieuw zullen worden ingedeeld in aangepaste dan wel nieuwe functiecategorieën en loonschalen. Daarnaast is nu al bekend dat de invoering van het nieuwe scholingstraject vertraging gaat oplopen omdat landelijke en regionale overheden en scholingsinstituten nog geen akkoord hebben bereikt inzake de nieuwe opleidingen die moeten gaan gelden voor de nautische markt.

### **NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers**

Vanwege een meningsverschil tussen NBBU en LBV zijn de CAO-onderhandelingen een tijdje stilgelegd. Inmiddels is het meningsverschil opgelost en werden de CAO-onderhandelingen op 24 juli jl. hervat.

Bent u als vaste medewerker werkzaam op een NBBU-uitzendbureau en heeft u nog op- en aanmerkingen ten aanzien van deze CAO? Geef deze door aan de CAO-onderhandelaars van LBV. Wat het eindresultaat van de CAO-onderhandelingen ook mag zijn, alleen leden van LBV hebben stemrecht. Heeft u collega's die ook invloed willen uitoefenen op hun eigen loon- en arbeidsvoorwaarden? Maak deze dan lid van LBV zodat ook zij mee kunnen stemmen.

### **Tankstation-CAO**

Alle betrokken partijen in de Tankstationsector zijn het eens geworden over de opzet van één CAO specifiek bedoeld voor Tankstations. Deze doorbraak betekent dat de huidige twee CAO's in elkaar zullen worden geschoven.

De werkgeversorganisatie BETA en BOVAG en de vakbonden LBV, FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie zijn overeengekomen hoe de nieuwe gezamenlijke CAO voor Tankstations opgezet moet worden. Er zal een apart pakket met loon- en arbeidsvoorwaarden worden gesloten. De huidige pensioen- en arbeidsongeschiktheidsvoorziening blijft onveranderd.

Beide O&O-fondsen voor Tankstations gaan op in een nieuw op te zetten Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Tankstations. Met deze rigoureuze stap komt een einde aan de jarenlange situatie dat in een relatief kleine sector diverse CAO's naast elkaar bestaan. Alle betrokken partijen bundelen nu de krachten in het belang van een gezonde Tankstationsector, waar het leuk en uitdagend werken is.

In het najaar starten de onderhandelingen over de precieze inhoudelijke invulling van de nieuwe CAO voor Tankstations die eind 2009 van kracht moet gaan worden. ■



# Rotterdam Port Services

Partijen betrokken bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, waaronder LBV, hebben recentelijk een verzoek ontvangen tot dispensatie van de algemeen verbindend verklaarde (AVV) bepalingen van de CAO. Dit verzoek werd ontvangen van partijen betrokken bij de CAO voor Rotterdam Port Services BV. Er is vastgesteld dat Rotterdam Port Services BV een rechtsgeldige CAO heeft en onder de werkingssfeer van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten ressorteert. Om voor dispensatie van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten in aanmerking te komen, dient er onder andere sprake te zijn van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

## Overwegingen

De door het faillissement van de SHB werkloos geworden havenwerkers hebben niet of nauwelijks uitzicht op een nieuwe baan in de Rotterdamse haven. De relatief hoge gemiddelde leeftijd in combinatie met het hoge tarief, maakt plaatsing binnen andere bedrijven irreëel. Daarbij is de huidige situatie in de Rotterdamse haven niet echt rooskleurig te noemen. Door deze factoren vinden de partijen die zijn betrokken bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, dat er voldoende zwaarwegende argumenten zijn om Rotterdam Port Services BV in aanmerking te laten komen voor dispensatie van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten. Let wel, dit besluit geldt voor dit moment en onder voorwaarden.

Bijzonder: FNV Bondgenoten wees inmenging van LBV pertinent van de hand bij de teloorgang van de SHB. De bemoeienis van LBV werd zelfs als ongewenst verwoord. En nu? Nu wordt LBV (in)direct wel gevraagd om dispensatie te verlenen voor de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten. Uiteraard werken wij daar aan mee, het is in het belang van de werknemers. De kracht van elkaar maximaal benutten had bij deze kwestie meer voor de hand gelegen.

## Toets op gelijkwaardigheid

Uiteraard dient bij dispensatie van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten een toets op gelijkwaardigheid tussen de ABU-CAO voor Uitzendkrachten en de CAO voor Rotterdam Port Services BV plaats te vinden.

1. In de CAO voor Rotterdam Port Services BV is het opvolgend werkgeverschap teruggebracht tot één dag. De "uitsluiting" van opvolgend werkgeverschap kan, om in aanmerking te

komen voor dispensatie van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, uitsluitend van toepassing zijn op de groep ex-werknemers van de gefailleerde SHB.

2. In de CAO voor Rotterdam Port Services BV is sprake van het gebruik van het uitzendbeding gedurende een periode van 104 weken. Het voornemen van partijen bij de CAO voor Rotterdam Port Services BV om na het verstrijken van 104 weken een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af te sluiten op basis van de op dat moment geldende marktomstandigheden en als dat niet mogelijk is naar analogie van fase B, dan wel de individuele arbeidsovereenkomst te beëindigen, wordt ter kennisgeving aangenomen.
3. In de loonschalen van de CAO voor Rotterdam Port Services BV is sprake van verplichte toepassing van de inlenersbeloning vanaf dag 1 krachtens de loonschalen van de meest relevante CAO's voor containerbedrijven. Deze loonschalen liggen boven de loonschalen in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

## Voorwaarden

Partijen betrokken bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, waaronder LBV, stellen nadrukkelijk als voorwaarde bij dispensatie dat het gebruik van de CAO voor Rotterdam Port Services BV uitsluitend openstaat voor ex-werknemers van de gefailleerde SHB. Zulks ten overstaan van schriftelijke inzage in het (maximale) werknemersvolume alsmede een lijst met namen van de werknemers die afkomstig zijn van de gefailleerde SHB. Het moge duidelijk zijn dat als Rotterdam Port Services BV zich hiermee in strijd gedraagt, dit dan een grond kan zijn om de verleende dispensatie te heroverwegen. Daarnaast is Rotterdam Port Services verplicht medewerking te verlenen aan de controle, op naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO, door de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU). Uiteraard heeft ook LBV daar zitting in.

## Dispensatie

Partijen betrokken bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, waaronder LBV, verlenen aan Rotterdam Port Services BV na ampel beraad dispensatie van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten voor de periode van 9 juli 2009 tot 27 maart 2011.

Ger IJzermans, Juridisch Stafmedewerker LBV





# Vakantiewerkers dief van eigen portemonnee

**Ondanks de crisis gaan ruim 1,2 miljoen jongeren de komende maanden aan de slag als vakantiewerker. Uit onderzoek blijkt dat een groot deel van de vakantiewerkers onvoldoende op de hoogte is van hun rechten omtrent minimumloon, vakantiebijslag en vakantiedagen alsmede teruggave van teveel betaalde inkomstenbelasting/sociale premies.**

Vorig jaar lieten vakantiewerkers ten minste 25 miljoen euro bij de fiscus liggen. Zonde, want teveel betaalde inkomstenbelasting en sociale premies zijn met een Tj-biljet eenvoudig terug te vorderen. Het zou de fiscus sieren dat voor vakantiewerkers een vooringevuld formulier wordt ontwikkeld. In een land waarin van de wieg tot aan het graf alles wordt geregeld, is het ronduit ergerlijk dat de fiscus 25 miljoen euro in de zak houdt!

## Tj-biljet wordt gratis ingevuld

Bij de heffing van inkomstenbelasting en sociale premies gaat de fiscus er vanuit dat de belastingplichtige het hele jaar werkt. Bij jongeren die vakantiewerk verrichten is dat juist niet het geval. Daardoor worden al snel te veel inkomstenbelasting en sociale premies betaald. Vakantiewerkers die per openbaar vervoer reizen, komen wellicht ook in aanmerking voor reisaftrek, het moet dan wel een trip van 10 kilometer of meer per enkele reis zijn. Jongeren kunnen voor het invullen van een Tj-biljet gratis een beroep doen op LBV. Er wordt slechts om een vrijwillige bijdrage gevraagd. Vakantiewerkers met een laag inkomen, studiefinanciering of kinderbijslag kunnen ook een beroep doen op de studenten- en scholierenregeling. De belastingteruggave wordt dan niet achteraf, maar direct met het loon verrekend. Het nettoloon wordt daardoor hoger.

## Hoeveel loon moet je verdienen

Veel jongeren hebben geen idee op welk minimumbedrag zij wettelijk gezien recht hebben. Het minimumloon geldt voor jongeren vanaf 15 jaar. Op die leeftijd moet iemand, exclusief vakantie- en vakantiedagenbijslag, minimaal 2,39 euro bruto per uur verdienen. De overige (bruto) minimumlonen, exclusief vakantie- en vakantiedagenbijslag bedragen per uur: 16 jaar: 2,75 euro, 17 jaar: 3,15 euro, 18 jaar: 3,63 euro, 19 jaar: 4,18

euro, 20 jaar: 4,90 euro, 21 jaar: 5,78 euro en 22 jaar: 6,77 euro. Jongeren van 23 jaar of ouder moeten exclusief vakantie- en vakantiedagenbijslag minstens 7,97 euro bruto per uur verdienen.

## Vakantie- en vakantiedagenbijslag

Tenslotte hebben vakantiewerkers net als andere werknemers recht op vakantie- en vakantiedagenbijslag. Wettelijk bedraagt de vakantiebijslag 8 procent. De hoogte van de vakantiedagenbijslag daarentegen is niet wettelijk vastgelegd maar afhankelijk van het reguliere aantal vakantiedagen bij een fulltime dienstverband. De vakantiedagenbijslag bedraagt tenminste 10 procent. Met vakantiewerkers wordt de vakantie- en de vakantiedagenbijslag meestal per uur afgerekend. Soms kiezen werkgevers ervoor om de vakantie- en de vakantiedagenbijslag na afloop van het vakantiewerk af te rekenen. Er zijn ook veel werkgevers die profiteren van de onwetendheid van de vakantiewerker. Zij steken de vakantiebijslag en de vakantiedagenbijslag in eigen zak! Het is in ieder geval verstandig u vooraf bij de werkgever hierover te laten informeren. Een gewaarschuwd vakantiewerker telt voor twee!! ■

Fis Kalist



# Werken bij warm weer

**Iedere zomer komen bij de juridische dienst van LBV vragen binnen over werken bij warm weer. De meest gestelde vraag is: wanneer is het te heet om te werken?**

In de Arbeidsomstandighedenwet is onder meer omschreven dat een werkgever dient te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Vaste regels omtrent werken bij warm weer zijn er niet. Wel zijn er richtlijnen: bij zittend kantoorwerk treedt de alarmfase in als de temperatuur op de werkplek boven de 30 graden komt. Voor ander licht werk is dat 28 graden. Bij zwaar en heel zwaar werk zijn extra maatregelen nodig als het kwik boven de 25 en 26 graden komt.

Komt de temperatuur boven de genoemde maxima, dan moet alles gedaan worden om de belasting voor de werknemer zo laag mogelijk te houden. Dat kan door bijvoorbeeld:

- korter werken, vaker pauzeren in koele ruimtes
- zwaar werk uitstellen
- gelegenheid tot vaker douchen en omkleden, aangepaste kleding
- veel (sport)drinken
- warmte producerende automaten zoveel mogelijk uitzetten
- zonwering toepassen
- platte daken nathouden ter koeling
- extra ventileren, airco installeren

Extra last van de warmte kunnen hebben: mensen met longaandoeningen (CARA), mensen met hartaandoeningen, vrouwen die zwanger zijn en mensen die medicijnen gebruiken tegen onder meer hoge bloeddruk. Indien u hiermee kampt, schroom dan niet om uw werkgever te vragen extra maatregelen te nemen zoals u te werk stellen in een ruimte die volledig is voorzien van airconditioning of verschuiving van de werktijden. Het gaat om uw gezondheid!



Binnen is het meestal veel warmer dan buiten. Werk je buiten dan moet je bovendien rekening houden met de schadelijke effecten van de zon. Dus niet in de zon werken tussen 12.00 en 15.00 uur, beschermende kleding dragen en elke 2 uur insmeren met zonnebrandcrème factor 10 om het risico op huidkanker te verkleinen.

## Kledingvoorschriften

Wettelijk is over kleding bij warm weer niets geregeld behoudens de voorgeschreven uniformen of veiligheidsmiddelen. Wel kennen veel ondernemingen bij warm weer een "dresscode". In dit kledingvoorschrift wordt bepaald wat een werknemer wel of niet mag dragen, variërend van het wel of niet dragen van een korte broek of een jurk boven of onder de knie tot het dragen van slippers of mouwloze shirts of korte topjes. Een vuistregel: de kleding mag niet te bloot zijn en daardoor aanstootgevend voor collega's en klanten. Deze kledingvoorschriften kunnen van onderneming tot onderneming verschillen. Is er geen kledingvoorschrift, maak dan zelf met uw werkgever nadere afspraken om verschillen van mening te voorkomen. ■

Marco Stavinga, CAO-onderhandelaar



# Verneuk de massa!

**Staatssecretaris Jan Kees de Jager (Ministerie van Financiën) is voornemens de Successiewet aan te passen. De nieuwe Successiewet moet in werking treden op 1 januari 2010.**

Opmerkelijk is de wijziging van het partnerbegrip in de Successiewet. Dit blijkt ook gevolgen te hebben voor de Inkomstenbelasting! In de nieuwe Successiewet kunnen ongehuwd samenwonenden, indien zij niet-geregistreerde partners zijn, elkaar niet als fiscaal partner aanwijzen. Dit is nadelig als een van beide partners weinig tot geen inkomen heeft!

Op dit moment is het in de Inkomstenbelasting toegestaan dat partners die geen of weinig inkomsten hebben, hun deel van de hypotheekrente-aftrek bij hun partner als aftrekpost opvoeren. Dat is nu mogelijk als u in dat belastingjaar minimaal 6 maanden en 1 dag controleerbaar samengewoond heeft. Als de plannen van aasgier De Jager doorgaan, dan wordt dat regime juist verzwaaard. Voor de Inkomstenbelasting woont u dan namelijk pas samen als u dat eveneens krachtens de nieuwe Successiewet doet. In het wetsvoorstel is nu opgenomen dat u als ongehuwde uitsluitend officieel samenwoont als u krachtens een notariële samenlevingsovereenkomst geregistreerde partners van elkaar bent.

Wat betekent dit? Als u nu samenwoont zonder notariële samenlevingsovereenkomst en de hypotheekrente-aftrek rust op het inkomen van de partner met het hoogste inkomen, dan blijft er over 2010 een minder gunstige hypotheekrente-aftrek over. Wanneer zult u dat merken? Nou, te laat! Als de fiscus de aanslag medio 2011 over dat jaar oplegt, valt er niets meer te repareren. In het meest slechte geval kunt u zelfs over uw aangifte in 2011 hetzelfde probleem hebben.

Uw financieel nadeel kan oplopen tot duizenden euro's! Hieruit blijkt dat De Jager, zoals een goed staatssecretaris dat betaamt, niet echt op het netvlies heeft wat er onder de mensen leeft en geheel in lijn met het bedrijfsleven nog steeds graait waar er te graaien valt. Bedankt voor niks Jan Kees!

**“Uw financieel nadeel kan oplopen tot duizenden euro's!”**

Indien u tot de ongehuwd samenwonenden behoort, dan is het verstandig om u te laten informeren door een notaris. Een notariële samenlevingsovereenkomst bedraagt tussen de 198 en 519 euro. Dit kan u veel geld besparen als de nieuwe wet er op deze manier door komt. U kunt natuurlijk ook simpelweg trouwen. Een huwelijk vanwege dit dictatoriaal regime lijkt mij echter verre van romantisch. ■

Karim Abarkan, Juridische Dienst LBV



Een nieuw avontuur van:

# "Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer haar vragen of problemen tijdens of met haar werk. Samen met de LBV worden deze allemaal opgelost, zoals ook nu....



## Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar: **LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam** (postzegel is niet nodig).

Naam : ..... m/v

Adres : .....

PC/Plaats : .....

Geboortedatum : .....

Telefoon prive : .....

Werkgever : .....

Beroep : .....

Datum : .....

Giro/bankrek.nr. : .....

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.

