



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

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

**LBV** visie, 6 - 2009



**In deze uitgave:**

**Wat zijn de kosten van mijn pensioen?** pag.3

**Kan de Ondernemingsraad onderhandelen over de CAO?** pag.4-5

**Principeakkoord CAO Metaal & Techniek** pag.7

**Geen loonsverhoging ABU-uitzendkrachten dit jaar** pag.8

**Aanvullende rechtsbijstandverzekering LBV** pag.10

## → Voorwoord

Heeft u ze ook gelezen? De krantenkoppen; 'Nederland is uit recessie!'. Sinds vier kwartalen met negatieve groei hebben we het eerste kwartaal met een positieve kwartaal-op-kwartaalgroei achter de rug. Nu vind ik het persoonlijk nog iets te vroeg voor een feeststemming, maar ik ben wel blij dat er op economische gebied eindelijk weer eens een positieve boodschap te melden is. Positieve berichtgeving bevordert het consumentenvertrouwen en dat is tenslotte heel erg belangrijk om ons uit dit economische dal te krijgen.

Binnen LBV zijn we ook erg blij met de mededeling vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging is gedispenseerd van de CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties. Sinds het vernieuwende toetsingskader AVV is het verkrijgen van dispensatie soms bijna onmogelijk geworden. De overheid legt namelijk teveel macht bij partijen die zijn betrokken bij de algemeen verbindend verklaarde CAO's. Hierdoor wordt het voor kleinere vakbonden bijna onmogelijk gemaakt om nog CAO's overeen te komen. Doordat LBV in dispensatietrajecten alles goed onderbouwt en goede CAO's afsluit lukt het ons vaak wel om gedispenseerd te worden. Helaas moeten we hiervoor regelmatig in hoger beroep, doordat de betrokken AVV-partijen graag dwars gaan liggen.

Tot slot wens ik u alvast fijne feestdagen en een strijdbaar 2010!

Annet I. 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

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 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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

# Wat zijn de kosten van mijn pensioen?

**Ruim 83 procent van de Nederlanders die pensioen opbouwt heeft geen idee wat de precieze inleg is. Men weet niet hoeveel hij zelf, samen met zijn werkgever iedere maand afdraagt.**

## Werkelijke kosten

Het onderzoeksbureau Motivaction heeft in opdracht van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) onlangs een onderzoek gehouden. Hieruit bleek dat ruim twee derde van de Nederlanders geen idee heeft hoeveel van de maandelijkse inleg opgaat aan uitvoeringskosten en dus niet in de pensioenspaarpot terecht komt. Degenen die het wel denken te weten, zo'n 30 procent, schatten die kosten veel te hoog in. Ze denken bovendien dat een groot deel daarvan opgaat aan bonussen.

## Premie

Eerder, in 2006, onderzocht De Nederlandse Bank de feitelijke uitvoeringskosten van pensioenen. Een collectief geregeld pensioen bleek in dat onderzoek 3,5 procent premie te kosten. Wie individueel een pensioenverzekering afsluit, is van zijn inleg gemiddeld 25,7 procent aan kosten kwijt. Een werknemer met een gemiddeld salaris is in een collectieve pensioenregeling gedurende zijn werkzame leven dan ook meer dan 15.000 euro goedkoper uit voor de opbouw van dezelfde pensioenspaarpot, aldus de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen.

## Wat krijgt u op uw pensioengerechtigde leeftijd?

Over het algemeen gaan mensen zich pas rond hun 50ste levensjaar verdiepen in de inkomsten die zij gaan krijgen na hun pensionering. Dit 'moment van bezinning' komt voor veel mensen te laat en daardoor komen nogal wat mensen voor verrassingen te staan. In vergelijking met vroeger wisselt men bijvoorbeeld veel sneller van baan en hierdoor loopt men het risico om verschillende kleinere pensioenen op te bouwen. Meestal is het wel mogelijk om deze kleinere pensioenen samen te voegen en het is daarbij belangrijk om te weten welk pensioen wel of niet wordt geïndexeerd.

## Bijna iedereen heeft een pensioengat!

Veel mensen die zich op latere leeftijd pas gaan verdiepen in hun pensioen worden vaak door experts geconfronteerd met een zogenaamd pensioengat. Dit kan een groot probleem vormen, afhankelijk van hoe snel je erachter komt, maar veel mensen realiseren zich niet dat bijna iedereen een pensioengat heeft. Wanneer je als werknemer namelijk meer gaat verdienen dan verandert de af te dragen premie voor het pensioenfonds ook. Dit laatste heeft uiteraard effect op de uiteindelijke hoogte van je pensioen. Het advies van LBV is dus dat het heel verstandig is om ook voor uzelf na te gaan hoe u uw ouderdomsvoorziening heeft geregeld. Indien u hierbij ondersteuning nodig hebt, dan vernemen wij dat graag! ■



# Kan de Ondernemingsraad onderhandelen over de CAO?

**In een artikel van de Telegraaf pleit het Alternatief voor Vakbond (AVV), dat niet de vakbonden, maar de ondernemingsraad namens werknemers moet onderhandelen over een CAO. De OR is gekozen door alle werknemers, en is volgens AVV daardoor een betere afspiegeling van een bedrijf mede omdat de gevestigde bonden geen draagvlak zouden hebben onder werknemers jonger dan 50 jaar.**

LBV ziet bij CAO-onderhandelingen zeker een rol weggelegd voor de OR. De vraag is, of de OR wel de juiste organisatie is om met de directie van een bedrijf te onderhandelen. Want hoe sterk is de positie van de OR ten opzichte van de directie? En heeft de OR wel de benodigde knowhow in huis om te kunnen onderhandelen?

Daarbij komt dat de vakbond AVV wel kan concluderen dat lang niet iedereen over wie de CAO gaat, lid is van een vakbond, maar voelt lang niet iedereen over wie de CAO gaat, zich vertegenwoordigd door de OR. In sommige gevallen durf ik zelfs zo ver te gaan om te stellen dat bepaalde ondernemingsraden niet meer zijn dan een verlengstuk van de directie.

Volgens de vakbond AVV is de OR een democratisch gekozen instituut, in tegenstelling tot een vakbond. Maar klopt dat wel? Het bestuur van een vakbond wordt immers op democratische wijze verkozen door de leden en een principeakkoord ten aanzien van een CAO wordt ter stemming voorgelegd aan de leden van de vakbond, die daarna op democratische wijze hun stem uitbrengen.

Of een OR de onderhandelingen voor de bedrijfs-CAO beter kan doen, of kan laten doen, dan een vakbond is dan ook de vraag? De vakbonden hebben ten opzichte van de directie van een bedrijf een gelijke positie. De vakbond is immers onafhankelijk van het bedrijf. Voor een OR gaat dit niet op. De OR bestaat omdat het bedrijf bestaat. Van een gelijke positie van de OR ten opzichte van de directie is in de meeste gevallen daarom geen sprake. De voorbeelden zijn legio waarbij de directie de OR volledig passeert, zelfs wanneer de OR advies- of instemmingsrecht heeft volgens de Wet op de ondernemingsraden.

Volgens de vakbond AVV kan de OR beter de CAO-onderhandelingen voeren, omdat het resultaat van die onderhandelingen dan moet worden voorgelegd aan alle werknemers en niet alleen aan de werknemers die lid zijn van de vakbond(en) die de CAO-onderhandelingen voeren. Op zich is dit juist, maar is het al sinds jaar en dag bekend dat alleen leden van de vakbonden stemrecht hebben ten aanzien van het door hun vakbond overeengekomen onderhandelingsresultaat. Niet-leden mogen overigens wel meedenken en praten, maar hebben formeel gezien geen stem.

Of een werknemer lid wordt van een vakbond die namens hem de onderhandelingen voert is een beslissing van de werknemer zelf. Overigens vinden de meeste werknemers het prima dat vakbonden namens hen de CAO-onderhandelingen voeren ook al zijn ze zelf geen lid van de vakbond. Wellicht kan dit enige verklaring vormen voor het gegeven dat niet alle werknemers in Nederland lid zijn van een vakbond.

Om echter te stellen dat vakbonden geen draagvlak hebben gaat te ver. Overigens kan dit draagvlak altijd worden verbeterd, maar zolang er geen wettelijke verplichting bestaat dat een werknemer lid moet zijn van een vakbond om te kunnen werken, kunnen vakbonden werknemers niet verplichten lid te worden. Vakbonden kunnen er alleen voor zorgen dat dit lidmaatschap zo aantrekkelijk mogelijk wordt voor de huidige en toekomstige leden.

De discussie over representativiteit van de partijen die een CAO afsluiten werd deze week weer aangezwengeld door een uitspraak van de Raad van State. Werkgevers- en werknemerspartijen moeten een minimaal aantal leden

vertegenwoordigen om de CAO algemeen verbindend te kunnen laten verklaren door de minister van Sociale Zaken. Daarmee gaat de CAO ook gelden voor niet-leden. LBV is van mening dat, zolang er aan de vereisten wordt voldaan, een CAO algemeen verbindend kan worden verklaard. Een algemeen verbindend verklaarde CAO zorgt er immers voor dat alle werkgevers die onder deze CAO vallen, of zij nu wel of niet lid zijn van de werkgeversorganisatie die de CAO overeenkomt, de CAO moeten toepassen.

Een algemeen verbindend verklaarde CAO biedt dan ook zekerheid voor werknemers dat hun werkgever zich tenminste aan een CAO moet houden en hier niet van mag afwijken. Wel is LBV van mening dat er ruimte moet zijn voor vrijstelling van algemeen verbindend verklaarde CAO's, de zogenoemde dispensatie. Het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring kent dan ook een dispensatietraject. AVV en NVUB (een vereniging van kleine uitzenders) voldoen echter niet aan de vereisten van dit dispensatietraject en kunnen daardoor niet de tussen AVV en NVUB overeengekomen CAO toepassen.

Welke rol er voor de vakbond AVV zelf is, indien de OR, zoals zij stelt de CAO-onderhandelingen voert, is voor mij onduidelijk? Welk nut dient de vakbond AVV als zij zichzelf bij de CAO-onderhandelingen buitenspel zet door de onderhandelingen over te laten aan de OR? En welk belang heeft de vakbond AVV erbij om het middel van de algemeen verbindend verklaring van CAO's aan te vallen?

Ik kan dan ook niets anders concluderen dan dat vakbond AVV en NVUB, ondanks alle mooie verhalen over het voeren van CAO-onderhandelingen door de OR, er een direct belang bij hebben dat de eigen CAO, waarbij geen OR betrokken is geweest, wordt vrijgesteld van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten. Met andere woorden: puur eigen belang en niet het belang van werknemers in het algemeen.

Marco Stavinga  
CAO onderhandelaar LBV ■





## CAO voor Evenementen- en Horeca- beveiliging alsnog gedispenseerd

**Het dispensatieverzoek inzake de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging is door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) toegewezen. Dit verzoek werd ingediend door LBV, mede namens de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE). Hierdoor is deze CAO dus losgemaakt van de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties (PB), waardoor er een andere invulling aan kan worden gegeven. Goed nieuws voor de medewerkers in de Evenementen- en Horecabeveiliging dus!**

Door de wijzigingen van het toetsingskader AVV per 1 januari 2007, besloten partijen bij de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties om de leden van de VBE niet langer te dispensereren. Deze partijen stelden zich op het standpunt dat de bedrijfskenmerken van de leden van VBE niet essentieel verschillen van bedrijven die vallen onder de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties. Tot genoegen van LBV en VBE heeft de minister van SZW anders geoordeeld. De partijen die betrokken zijn bij de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties zijn dus door de verleende dispensatie terechtgewezen!

Volgens de minister van SZW hebben LBV en VBE voldoende aangetoond dat de werkzaamheden van de leden van VBE afwijken van de werkzaamheden van de leden van de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties (VPB). De werkzaamheden van de leden van VBE beperken zich bijna uitsluitend tot de evenementen en horecabeveiliging. Daarmee onderscheiden zij zich wezenlijk van de ondernemingen die behoren tot de werkingsfeer van de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties. Bovendien is vast komen te staan

dat de organisatie van de leden van VBE in hoge mate afwijkt van die van de leden van VPB. Als gevolg hiervan heeft het ministerie SZW geoordeeld dat de CAO Evenementen- en Horecabeveiliging, wordt vrijgesteld van de CAO voor Particuliere Beveiligingsorganisaties. Dit is overigens de afgelopen 12 jaren ook het geval geweest.

LBV was tijdens het dispensatietraject 'op z'n minst gezegd' erg teleurgesteld over de uitlatingen en houding van CAO-onderhandelaar Rob Kluwen van de vakbond de Unie. Deze heeft zich namelijk op een schandalige manier uitgelaten over LBV en de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging. Zolang de heer Kluwer de mening is toegedaan dat het beveiligen van een voetbalwedstrijd hetzelfde is al de beveiliging van een warenhuis, dan geeft dit volgens LBV aan dat hij over onvoldoende kennis beschikt inzake de beveiligingsbranche. Indien de heer Kluwer werkelijk is begaan met de beveiligingsbranche, dan zou hij er beter aan doen om bijvoorbeeld samen de krachten met LBV en VBE te bundelen tegen 'de cowboys' in de beveiligingsbranche. Dergelijke acties komen de beveiligingsbranche namelijk WEL ten goede. ■

# Principeakkoord CAO Metaal & Techniek

Op 29 oktober 2009 is er tussen de Sociale Partners in de Metaal & Techniek een principeakkoord bereikt inzake de CAO met een looptijd van 1 december 2009 tot en met 31 maart 2011. Dit principeakkoord kwam tot stand in de eerste onderhandelingsronde. In de afgelopen weken had al informeel overleg plaatsgevonden. Werkgevers en vakbonden willen alles op alles zetten om de effecten van de economische crises in de Metaal & Techniek zo veel mogelijk in te perken. De gekozen aanpak komt zowel werkgevers als werknemers ten goede.

## De kern van het principeakkoord

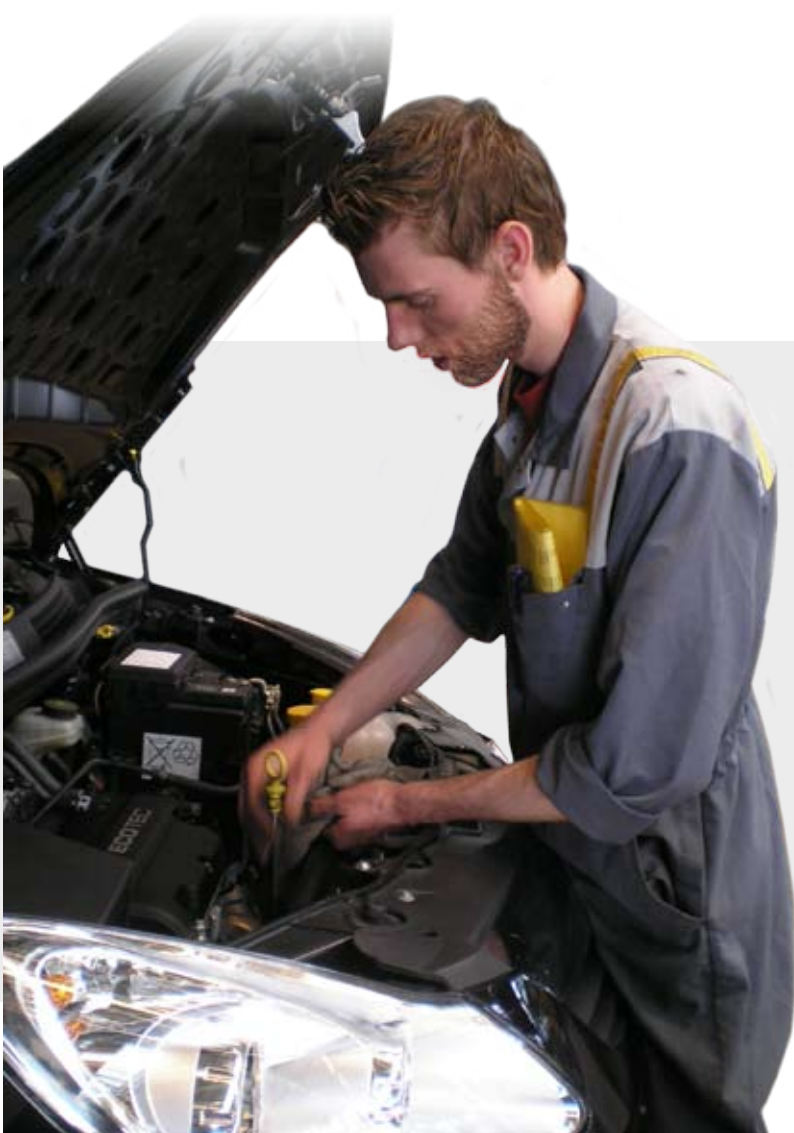
Werknemers krijgen in 2010 extra vrije dagen in plaats van een loonsverhoging tenzij de werkgever liever een loonsverhoging geeft. Ook zijn veel afspraken over pensioenen en opleidingen opgenomen. Het is namelijk belangrijk dat vakmensen

behouden blijven voor de sector en zich kunnen blijven ontwikkelen maar ook dat jeugdigen willen blijven instromen. De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 december 2009 tot 1 april 2011 (16 maanden). In 2010 wordt een loonsverhoging op een innovatieve wijze omgezet in 3,5 extra vrije dagen, de zogenaamde "Crisis Bestrijdings Dagen". Individuele werkgevers kunnen er, na overleg met werknemers, voor kiezen om in plaats van deze dagen een eenmalige uitkering van 1,5% van het jaarsalaris uit te betalen.

In februari 2011 volgt een structurele loonsverhoging van 1,5%, als vastgesteld is dat het economisch beter gaat. Is dit niet het geval, dan kunnen CAO-partijen in oktober 2010 besluiten om de loonsverhoging in 2011 evenmin te geven en ook in 2011 te kiezen voor het systeem van extra vrije dagen.

## Overige afspraken

- Extra aandacht voor het behoud van leerplekken voor 16- en 17-jarigen en het inzetten van werknemers die werkloos zijn geraakt al leermeesters met behoud van uitkering;
- Het continueren van de zogenaamde 58plus regeling. Hierdoor kunnen oudere werknemers die ontslagen worden, aanspraak blijven maken op de overgangsregeling van het Pensioenfonds;
- Afspraken over het herleven van de rechten op de overgangsregelingen bij ontslag voor 1 januari 2011 en terugkeer naar de sector binnen een periode van 3 jaar;
- Er wordt een studie verricht naar de pensioenregeling in relatie tot de kosten en het draagvlak op lange termijn;
- De OTIB-heffing blijft gehandhaafd op 1%;
- Er wordt nadere studie verricht naar ouderenbeleid, mede op basis van een in de branche verricht onderzoek. ■



# Geen loonsverhoging ABU-uitzendkrachten dit jaar

**Nieuw overleg tussen vakbonden en ABU (werkgeversvereniging in de uitzendbranche) heeft niet geleid tot een afspraak over hogere lonen voor uitzendkrachten die onder de ABU-CAO vallen.**

## Economische crisis

Volgens werkgevers wordt de branche excessief geconfronteerd met de gevolgen van de economische crisis en zijn ze daardoor 30 procent van hun omzet kwijt. Hogere lonen zitten er daarom niet in.

## Lonen conform ABU-CAO

Een groot deel van de ABU-uitzendkrachten is niet afhankelijk van een loonsverhoging in hun uitzend-CAO. Conform de ABU-CAO is na fase 1 namelijk het loonverhoudingsvoorschrift van toepassing. Dit houdt in dat de uitzendkracht verloond dient te worden conform de CAO van het inleenbedrijf. Indien er in de CAO van het inleenbedrijf sprake is van een loonsverhoging dan heeft de uitzendkracht hier dus ook recht op! Dit geldt dus niet voor ABU-uitzendkrachten die in fase 1 (de eerste 26 weken van het contract) zitten. Zij dienen terug te vallen op de ABU-lonen en loonsverhoging.

## Inlenersloon vanaf de eerste dag

LBV wil naar inlenersloon voor alle ABU-uitzendkrachten. Dus ook de eerste 26 weken, onder het motto "gelijk loon voor gelijk werk". Dan hoeven er met uitzendwerkgevers ook geen afspraken over loon meer te worden gemaakt en worden afspraken over loon en kosten van uitzendkrachten gemaakt waar ze thuis horen, bij inleners! ■



# Wijzigingen buitenlandparagraaf CAO's voor uitzendkrachten (ABU en NBBU)

**Volgens de belastingdienst kunnen er voor buitenlandse uitzendkrachten geen onbelastbare vergoedingen meer worden verstrekt waarvoor tevens reserveringen worden berekend. Indien er wel reserveringen worden berekend dan is het een belastbare vergoeding. Partijen betrokken bij de ABU en NBBU CAO's hebben een nieuwe regeling opgesteld, waarbij buitenlandse uitzendkrachten loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen uitruilen, de zogenaamde ET-regeling.**

## Uitruil met beperkt aantal doelen

Partijen zijn overeengekomen dat de uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen of vrije verstrekkingen mogelijk wordt gemaakt via de CAO's. De uitruil blijft binnen de grenzen die de Wet op de loonbelasting daaraan stelt en de hieronder uiteengezette minimumeisen. De doelen bestemd voor de uitruil blijven beperkt tot de ET-kosten (huisvesting, vervoer en levensonderhoud) benoemd in de convenantafpraak die is gemaakt tussen de Belastingdienst, SNA en de brancheorganisaties.

## Minimumeisen

- Uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen en vrije verstrekking moet voorafgaand aan de werkzaamheden schriftelijk met de uitzendkracht worden overeengekomen conform de bestaande CAO-afspraken;
- Het uit te ruilen loon wordt gemaximeerd tot 30% van het overeengekomen loon;
- De uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen en vrije verstrekking blijft beperkt tot de waarde in het economische verkeer van de onbelaste vergoedingen en vrije verstrekkingen als bedoeld in het convenant over ET-kosten.

## Compensatie reserveringen

Indien uitzendondernemingen en de uitzendkracht overeengekomen zijn dat loon in geld kan worden uitgeruild voor onbelaste vergoedingen of vrije verstrekkingen, dan heeft dit gevolgen voor de grondslag waarover reserveringen aan de uitzendkracht worden toegekend. Het betreft reserveringen als bedoeld in artikel 22 lid 5 onder d van de ABU-CAO en artikel 22 lid 4 onder d van de NBBU-CAO.

De grondslag voor de reserveringen, wordt in dat geval verlaagd met het bedrag dat aan onbelaste vergoedingen of vrije verstrekking aan de uitzendkracht wordt toegekend. Dit houdt in dat over de vrije verstrekkingen of onbelaste vergoedingen geen reserveringen plaatsvinden.

De waarde van de reserveringen, die de uitzendkracht niet ontvangt als gevolg van deze grondslagverlaging, dient te worden gecompenseerd door een vrije verstrekking of onbelaste vergoeding binnen de context van het convenant over ET-kosten. Dit kan bijvoorbeeld door periodiek vervoer van en naar de woonplaats van de buitenlandse uitzendkracht (repatriëring) vrij te verstrekken of onbelast te vergoeden. ■



# Aanvullende rechtsbijstandverzekering LBV

LBV kent sinds enige jaren twee lidmaatschapsvormen: het Basispakket en het Pluspakket. De afgelopen jaren hebben veel leden hun Basispakket omgezet naar een Pluspakket. Omdat wij zoveel positieve berichten krijgen over het Pluspakket, willen we dit onder de aandacht brengen van leden die nog niet zijn overgestapt. Indien u interesse heeft in het Pluspakket, neem dan even contact op met het secretariaat van LBV. Dan is het overstappen snel en goed geregeld.



Via het Basispakket van LBV bent u verzekerd van hulp en bijstand op het gebied van het arbeids-, sociaal verzekerings- en belastingrecht. Het pluspakket van LBV is gelijk aan een volledige rechtsbijstandverzekering. U bent doormiddel van dit pakket dus ook verzekerd voor de modules consument, verkeer en wonen. In tegenstelling tot het Basispakket is het Pluspakket niet persoonsgebonden en geldt de verzekering voor het gehele gezin. LBV kan u het unieke Pluspakket aanbieden dankzij een goede samenwerking met Logisch Financieel Intermediair en de rechtsbijstandverzekeraar Arag.

## Nieuws: Logisch Financieel Intermediair gaat samen met De Jong Bemiddeling

LBV biedt u door haar samenwerking met Logisch Financieel Intermediair collectiviteitskortingen op het gebied van hypotheek en verzekeringen. Daarnaast is Logisch bekend van de aanvullende rechtsbijstandverzekering die zij samen met LBV voor u heeft geregeld! Ook in de toekomst kunt u nog steeds gebruik maken van de aantrekkelijke collectiviteitskortingen, maar de naam Logisch zal binnenkort verdwijnen. Logisch Financieel Intermediair gaat namelijk samen met De Jong Bemiddeling! Door de krachten te bundelen en efficiënter te gaan werken kan men u in de toekomst nog beter van dienst zijn!

Uiteraard zal iedereen die gebruikt maakt van collectiviteitskortingen via Logisch worden geïnformeerd. Indien u nog aanvullende vragen heeft dan kunt u contact opnemen met Hans Mijnster.

Nieuwe contact gegevens

**De Jong Bemiddeling**

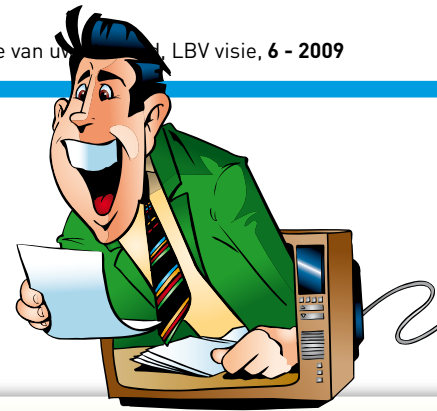
Van Byemontsingel 1

3195 TA Pernis

Telefoon: 010 - 472 32 29

Fax: 010 - 295 02 57

Website: [www.dejongbemiddeling.nl](http://www.dejongbemiddeling.nl)



## Vraag en antwoord:

**VRAAG 1:** Mag een zieke werknemer wel op zijn werk komen of moet de werkgever hem verbieden om op zijn werk te komen?

**ANTWOORD:** De werkgever is op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving verplicht om zijn werknemers niet bloot te stellen aan een gevaarlijke ziekte. Als een werknemer de Nieuwe Influenza A heeft en hij hierdoor een gevaar vormt voor de andere werknemers, zal de werkgever maatregelen moeten treffen om dit gevaar zoveel als mogelijk te voorkomen. Als de enige mogelijkheid is dat de zieke werknemer thuis blijft, is de werkgever op grond van de Arboret verplicht om de werknemer te verbieden om op zijn werk te verschijnen. Als er andere mogelijkheden zijn om de besmetting tegen te gaan, is het een keuze van de werkgever om zijn werknemers te verbieden op het werk te komen. Hierover beslist de werkgever in overleg met de Arbodienst.

**VRAAG 2:** Mogen opgespaarde wettelijke vakantiedagen na verloop van tijd worden afgekocht?

**ANTWOORD:** Nee. Wettelijke vakantiedagen mogen nooit worden afgekocht. Dat is alleen toegestaan bij de extra vakantiedagen, de zogenaamde 'bovenwettelijke' vakantiedagen. In het verleden ging het Ministerie van SZW er vanuit dat wettelijke vakantiedagen uit vorige jaren bovenwettelijk werden. Deze interpretatie van de vakantiewetgeving is verworpen door een uitspraak van het Europees Hof van 6 april 2006. Het afkopen van wettelijke dagen is dus nooit toegestaan.

**VRAAG 3:** Op welke gronden kan mijn werkgever een ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf aanvragen?

**ANTWOORD:** Uw werkgever kan bij het UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning aanvragen in de volgende gevallen:

- Ontslagaanvraag op persoonlijke gronden (zoals slecht functioneren)
- Ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid. Eerder is mogelijk als u bijvoorbeeld niet voldoende meewerkt aan uw reïntegratie.)
- Ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen.

**VRAAG 4:** Kan mijn baas mij (onverwacht) verplichten te werken op feestdagen?

**ANTWOORD:** Werken tijdens de feestdagen moet zijn vastgelegd in de CAO en in het rooster. Voor de meeste mensen geldt dat de feestdagen vrij zijn, maar bepaalde personeelscategorieën moeten verplicht werken. Denk aan verplegend personeel, maar ook aan werknemers in volcontinu bedrijven zoals Corus. In de regel is in de CAO ook geregeld dat er voor het werken tijdens de feestdagen een behoorlijke toeslag wordt betaald. Kijk dus altijd uw CAO na. Als een werkgever wil dat er, in tegenstelling tot andere jaren, dit jaar met de feestdagen wordt doorgewerkt, moet hij dat eerst overleggen met de Ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt) en daar afspraken over maken. Is er geen OR of pvt, dan kan de werkgever, als de CAO het toestaat, het wel verplichten.

**VRAAG 5:** Wanneer moet er een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld?

**ANTWOORD:** Er kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld als er bij een onderneming minstens 10 maar minder dan 50 medewerkers werken. De ondernemer is verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als de meerderheid van de medewerkers dit wenst en als er in de onderneming ten minste 10 medewerkers werken.

**VRAAG 6:** Wanneer moet er een ondernemingsraad ingesteld worden?

**ANTWOORD:** Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden moet de werkgever een ondernemingsraad instellen, als er ten minste 50 medewerkers in de onderneming werkzaam zijn. Medewerkers die per week slechts een beperkt aantal uren werken, worden ook meegeteld.

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.

