LBV visie, nummer 1 - 2013

Landelijke Belangen Vereniging

ADVISEURS OP HET GEBIED VAN:

Arbeidsrecht • Sociaal verzekeringsrecht • Loon- en arbeidsvoorwaarden • Belastingzaken • Arbeidscontracten • Arbeidsconflicten

IN DEZE UITGAVE:

Nieuwe CAO's
PAGINA 03 & 10

Nieuw in de branche voor Tankstations en Wasbedrijven: Het branchepaspoort!
PAGINA 04-05

Maak gebruik van de belastingservice
PAGINA 06-07

Claim uw vakantiedagen bij ziekte
PAGINA 09-10

Compensatie AOW-gat
PAGINA 10

"Maak snel een afspraak voor onze gratis belastingservice."

Annie van de LBV heeft het antwoord! Zie pagina 12.

Een periodieke uitgave van uw vakbond

→ 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
Internet : **www.lbv.nl**

Redactie
Bastiaan Poot

Ontwerp:
RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

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.

→ Voorwoord

De 'belastingperiode' is weer aangebroken en het gehele team van LBV heeft er erg veel zin in. Aangezien veel van onze leden gebruik maken van onze belastingservice, zullen we weer veel bekende gezichten zien langskomen. Meestal bezoeken leden alleen een vestiging van LBV wanneer zij problemen of vragen hebben, maar nu is dit niet het geval! Tijdens deze periode weet men dat een bezoek aan LBV garant staat voor een uiterst correct ingevulde belastingaangifte, die in een zeer ontspannen sfeer wordt ingevuld!

Verder merk ik op dat de gevolgen van de crisis zich nog steeds uitbreiden. Onze juridische afdeling ziet het aantal ontslagprocedures, hulpvragen en andere arbeidsgerelateerde problemen alleen maar toenemen. Ook branches waar de crisis in eerste instantie niet zo hard leek toe te slaan, krijgen het nu zwaar. Nu bijvoorbeeld ook de leveranciers van ondernemingen massaal afscheid gaan nemen van werknemers, lijkt het domino-effect dat de crisis veroorzaakt moeilijk te stoppen.

Tot slot kan ik u met trots melden dat wij ons team met vier nieuwe stagiaires hebben versterkt. Als vakbond vinden wij het zeer belangrijk dat scholieren praktijkervaring opdoen. Helaas is het tegenwoordig voor studenten erg lastig om een stageplek te bemachtigen. Een veelvoorkomend argument van ondernemingen is dat men het rendement van een stagiair niet hoog genoeg vind. Vaak is dit laatste het gevolg van een slechte begeleiding vanuit de onderneming, maar ook vanuit de opleiding zelf. De tendens van het minder beschikbaar stellen van stageplaatsen baart me zorgen, want studenten zijn tenslotte de toekomst van onze economie!

Ik wens u veel leesplezier,

Annet Dolman

Voorzitter

"Wij hebben ons team versterkt met vier nieuwe stagiaires."

Nieuwe CAO voor Peko Beheer BV

Tussen LBV en Peko Beheer BV, het enige overgebleven champignonteeltkistenbedrijf, is een nieuwe CAO gesloten. Bij een champignonteelt kistenbedrijf worden de champignons verbouwd in speciale kisten die, zodra de champignons gereed zijn om te worden geoogst, worden getransporteerd naar speciale verwarmde en goed verlichte plukruimte. Dit in tegenstelling tot traditionele champignonteeltbedrijven waar de champignons worden geplukt in dezelfde donkere en vochtige ruimte waarin ze worden geteeld.

De CAO wijzingen in het kort:

- Deze CAO geldt voor Peko Beheer BV en haar dochterondernemingen, te weten: Champworld Ammerzoden BV, Worldchamp International BV, Tasty Mushrooms BV, Prima Terra BV en Laseta Mushrooms BV.
- Als Peko Beheer BV gebruik maakt van uitzendkrachten dan wordt er uitsluitend gebruik gemaakt van uitzendbureaus die een SNA-keurmerk hebben dan wel kunnen aantonen dat voor hun uitzendkrachten de bepalingen van deze CAO onverkort worden gevolgd.
- De CAO heeft een looptijd van drie jaren en loopt van 1 september 2012 tot en met 31 augustus 2015.
- Vanwege de wijziging van de AOW eindigt een arbeidsovereenkomst in het vervolg op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat zonder dat daartoe opzegging vereist is.
- De loonschaal voor functiegroep 2 tot en met 5 wordt met ingang van 1 september 2012 verhoogd met 5 procent.
- De werknemer die in functiegroep 2 tot en met 5 is ingedeeld heeft met ingang van 1 januari 2013 recht op een loonsverhoging van 1 procent over het dan geldende loon.
- De loonsverhoging over het tijdvak 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 wordt uiterlijk één maand voor de aanvang van dit tijdvak door partijen bij deze CAO overeengekomen.
- De werknemer die op eigen verzoek uitsluitend in nachtdiensten, op zondagen of op feestdagen tewerkgesteld wenst te worden komt in principe niet in aanmerking voor nachttoeslag, zondagtoeslag of feestdagentoeslag.
- De regels voor de opbouw en het opnemen van vakantiedagen zijn aangepast aan de daarvoor geldende regels, waarbij vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervallen na een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd én wettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervallen na een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd.
- Bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervallen na een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
- Bij het afschrijven van vakantiedagen worden de vakantiedagen met de kortste vervaltermijn als eerste afgeschreven.
- De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval de bedongen arbeid niet verricht, bouwt vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.
- Extra vakantiedagen in verband met de lengte van het dienstverband komen met ingang van 1 januari 2013 te vervallen en worden éénmalig als volgt gecompenseerd:
- 6e dienstjaar: 0,15 procent van het jaarloon;
- 7e dienstjaar: 0,15 procent van het jaarloon;
- 8e dienstjaar: 0,15 procent van het jaarloon;
- 9e dienstjaar: 0,50 procent van het jaarloon.
- Extra vakantiedagen in verband met leeftijd komen

met ingang van 1 januari 2013 te vervallen en worden tegen 0,50 procent van het jaarloon per opgebouwde dag gekapitaliseerd en verwerkt in het loon.

Nieuw in de branche voor Tankstati
Wasbedrijven: Het branchepaspoor

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Tankstations en Wasbedrijven heeft sinds eind vorig jaar iets nieuws. Een Branchepaspoort; een online platform waarin medewerkers en ondernemers een persoonlijk en compleet overzicht hebben van geplande trainingen, behaalde certificaten, e-learnings en een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Ook nieuw is het leerpuntensysteem waarmee u kunt sparen voor aantrekkelijke cadeaubonnen.

Jouw persoonlijke branchepaspoort

Het Branchepaspoort is er voor iedereen die werkzaam is in deze branche. Je kunt een persoonlijke pagina via de website van www.ootw.nl of www.mijnbranchepaspoort.nl aanmaken. In nog geen 5 minuten heb jij ook zo'n persoonlijk branchepaspoort!

Hoe werkt het Branchepaspoort

Na de registratie van jouw persoonlijke branchepaspoort hebben alleen jij en de door jou opgegeven manager inzicht in jouw resultaten. Vanuit het overzichtelijke dashboard kun je naar de verschillende onderdelen van het systeem kunt navigeren. Diverse gratis en betaalde e-learnings staan tot je beschikking, je kunt je direct aanmelden voor trainingen of een POP opstellen. Na het succesvol afronden van een e-learning of toets ontvang je een certificaat en wordt het resultaat direct bijgeschreven in je digitale paspoort. Ook is het mogelijk om in het verleden behaalde certificaten en diploma's toe te voegen voor een compleet totaaloverzicht.

De Voordelen

Leuk, zo'n Branchepaspoort, maar welke voordelen biedt het jou nu eigenlijk? In het Branchepaspoort houd je al je vaardigheden en opleidingen bij, zodat je hiervan altijd een compleet en actueel overzicht hebt en kan laten zien over welke competenties en kwaliteiten je beschikt.

Agenda CAO-onderhandelingen 2013

Het komende jaar zal de collectieve afdeling van LBV in het teken staan van CAO-onderhandelingen. Dit jaar zullen er in totaal 11 CAO's expireren waarover onderhandeld dient te worden. Op dit moment zijn er al een aantal onderhandelingstrajecten gestart, maar de onderhandelingen bevinden zich hier nog in een verkennende fase.

LBV heeft uw hulp nodig!

De CAO-onderhandelaren van LBV gaan altijd voor het beste onderhandelingsresultaat, maar hiervoor zijn zij wel op bepaalde punten afhankelijk van de werknemers uit de diverse branches. Om een optimaal onderhandelingsresultaat te behalen dienen de CAO-onderhandelaren van LBV op de hoogte te zijn van hun wensen en behoeften. Of het nu een probleem uit de praktijk betreft of dat men het niet eens is met een artikel uit de CAO, de onderhandelaren van LBV worden graag geïnformeerd!

Indien u ook punten heeft die u graag tijdens de CAO-onderhandelingen behandeld ziet worden, dan verzoeken wij u om contact op te nemen met onze collectieve afdeling. In het onderstaande overzicht staan de CAO's

ons en
t!

Alle voordelen op een rijtje

- Een actueel overzicht van al je competenties en kwaliteiten
- Een helder overzicht van al je certificaten, opgeslagen als PDF
- Een aanvulling op je Curriculum Vitae
- Eenvoudig een PersoonlijkOntwikkelingsPlan (POP) maken
- Snel praktijkgerichte kennis vergaren
- Snel inzicht in welke competenties je verder kunt ontwikkelen
- Direct toegang tot (gratis) e-learnings
- Sparen voor een kadobon

Spaarprogramma

Om het nog leuker te maken om een training bij OOTW te volgen is het Branchepaspoort gekoppeld aan een spaarprogramma. Voor iedere training of e-learning die je afrondt krijgt je leerpunten. Deze leerpunten worden na het afronden van een toets direct toegevoegd aan je leerpuntenoverzicht. In het Branchepaspoort heb je een totaaloverzicht van al je behaalde leerpunten. Het aantal leerpunten dat je kunt behalen is afhankelijk van de training of e-learning. De leerpunten kunnen verzilverd worden voor een kadobon of je kan ervoor kiezen om door te sparen.

Het branchepaspoort is er speciaal voor de tankstation- en wasbranche. Neem een kijkje op www.ootw.nl/branchepaspoort voor meer uitleg en achtergronden over het branchepaspoort of registreer u op www.mijnbranchepaspoort.nl en ontdek de mogelijkheden. ■

	Naam CAO	Expiratiedatum CAO	CAO-onderhandelaar
1	CAO voor DPA Flex Professionals	31 – 03 – 2013	Marco Stavinga
2	CAO voor de Groothandel in Horecaproducten	31 – 03 – 2013	Ger IJzermans
3	CAO voor Hartman Produktie en Evenementenservice BV	31 – 03 – 2013	Marco Stavinga
4	CAO voor Van Tilburg Holding BV	31 – 05 – 2013	Marco Stavinga
5	CAO voor Tankstations en Wasbedrijven	31 – 10 – 2013	Ger IJzermans
6	CAO voor Hellende Daken	31 – 12 – 2013	Ger IJzermans
7	NBBU- CAO voor Uitzendkrachten	31 – 12 – 2013	Marco Stavinga
8	CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche	31 – 12 – 2013	Ger IJzermans
9	CAO voor SwetsODV Groep BV	31 – 12 – 2013	Marco Stavinga
10	CAO voor Signbedrijven	31 – 12 – 2013	Ger IJzermans
11	Doorwerk CAO	31 – 12 – 2013	Ger IJzermans

opgesomd waarover dit jaar onderhandeld gaat worden. Tevens staat in het overzicht de expiratiedatum van de CAO en de naam van de CAO-onderhandelaar. Bij de meeste CAO's zullen de CAO-onderhandelingen minimaal 3 maanden voor de expiratiedatum van de CAO start gaan. ■

Mededelingen secretariaat LBV

Maak gebruik van onze belastingservice!

Ieder jaar stellen wij onze leden in de gelegenheid om gratis van onze belastingservice gebruik te maken. Indien u mensen in uw omgeving kent die ook hulp kunnen gebruiken bij hun belastingaangifte, dan kunnen ook zij bij LBV terecht. Onze belastingservice is dit jaar al gestart, dus maak snel een afspraak!

U kunt zich telefonisch (010 – 481 80 11) aanmelden voor het maken van een afspraak. Voor het invullen van uw aangifte wordt een half uur gereserveerd. Wanneer er sprake is van een uiterst gecompliceerde belastingaangifte dient u een dubbele afspraak te maken.

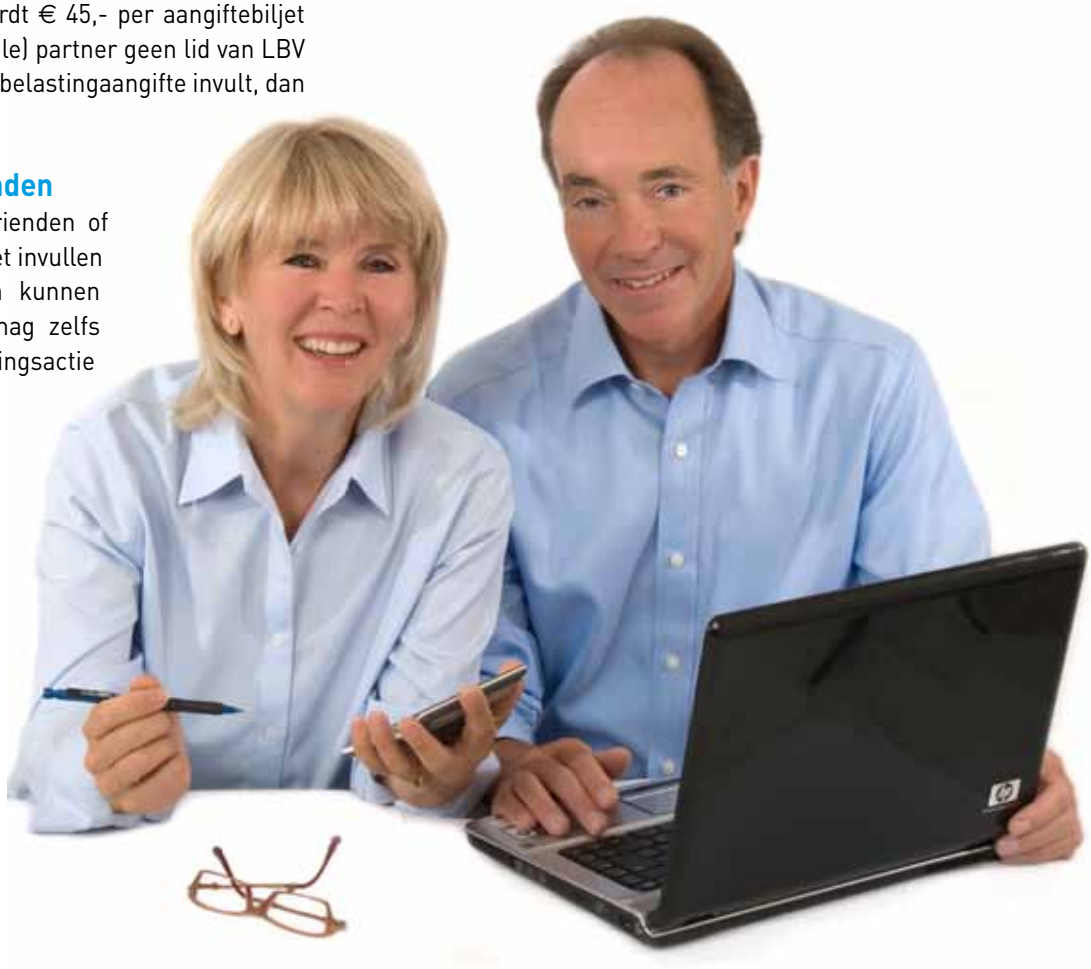
Op basis van uw lidmaatschap komt u in aanmerking voor het gratis invullen van één op uw eigen naam gesteld aangiftebiljet. Voor het invullen van een aangiftebiljet dat op een andere naam is gesteld, wordt € 45,- per aangiftebiljet in rekening gebracht. Is uw (fiscale) partner geen lid van LBV en wilt u dat LBV ook zijn of haar belastingaangifte invult, dan kost dit slechts 10 euro.

Ook voor Collega's en vrienden

Heeft u collega's, kennissen, vrienden of familie die moeite hebben met het invullen van hun belastingaangifte, dan kunnen ook zij bij LBV terecht! Men mag zelfs van onze speciale kennismakingsactie gebruikmaken!
Voor slechts 60 euro is men een jaar lang lid van LBV en daarnaast wordt hun belastingaangifte kosteloos ingevuld.

Weten wat u nodig heeft

Tot slot attendeer ik u op de belastingchecklist. Op de belastingchecklist staan alle benodigdheden aangegeven die nodig zijn voor uw belastingaangifte. Let op! Heeft u niet alle voor u van toepassing zijnde documenten in uw bezit, dan kan het zijn dat uw aangifte niet kan worden ingevuld. Laat uw belastingaangifte dit jaar goed en professioneel invullen en maak een afspraak bij LBV! ■



Controlelijst benodigdheden bij de belastingaangifte 2012

Let op! Wij kunnen uitsluitend uw belastingaangifte invullen indien u de onderstaande documenten en gegevens – voor zover van toepassing - meeneemt tijdens uw belastingafspraak bij LBV.

- ❑ Aangiftebrief
- ❑ Burgerservicenummer van u en uw (fiscale) partner.
- ❑ Indien uw aangifte over 2011 elders is ingevuld, een volledige kopie daarvan.

Aanslag / teruggave

- ❑ (voorlopige) aanslag/teruggave 2012
- ❑ Voorlopige aanslag/teruggave 2013;
- ❑ Voorlopige aanslag Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

Ouderschapsverlof

- ❑ Verklaring van de werkgever indien er sprake is van ouderschapsverlofkorting

Loon, uitkering of pensioen

- ❑ De jaaropgaven 2012
- ❑ Inkomsten uit overige werkzaamheden, zoals alfahulp of freelancer
- ❑ Specificatie van gemaakte kosten, zoals reiskosten, telefoonkosten e.d.
- ❑ Woon- en werkverkeer met openbaar vervoer
- ❑ OV-reisverklaring of reisverklaring van de werkgever.

Inkomsten uit overige werkzaamheden

(zoals alfahulp of freelancer)

- ❑ Specificatie van gemaakte kosten, zoals reiskosten, telefoonkosten e.d.

Woon-werkverkeer met openbaar vervoer

- ❑ OV-reisverklaring of reisverklaring van de werkgever.

Eigen woning

- ❑ Geldige WOZ beschikking per 1-1-2012 (Let op: waardepeildatum **1-1-2011**). Deze vindt u op uw Gemeentelijke aanslag, die u begin 2012 hebt ontvangen;
- ❑ Opgave van in 2012 betaalde hypotheekrente en hypotheekkosten;
- ❑ In voorgaande jaren berekende hypotheeksplitsing;
- ❑ Rekening(en) makelaar/taxateur in 2012;
- ❑ Afrekening(en) notaris in 2012;
- ❑ Opgave van ontvangen depotrente over 2012;
- ❑ De eigenwoningschuld per 31-12-2012
- ❑ Gegevens nog te koop staande vorige woning, na aankoop/verhuizing naar een andere (koop)woning.

Lijfrente

- ❑ Polis;
- ❑ In ieder geval het overzicht van de in 2012 betaalde premies;
- ❑ Berekening waaruit de jaar/reserveringsruimte blijkt, *indien u de berekening niet hebt: De opgave van uw pensioenaangroei 2011en jaaropgave 2011 (factor A over 2011). Dit overzicht ontvangt u via uw pensioenverzekeraar. Vraag het anders vooraf aan. Zonder deze informatie kunnen wij u uw aangifte niet invullen.*
- ❑ Zoveel als mogelijk ook de opgaven van uw pensioenaangroei over de laatste 7 jaar (i.v.m. reserveringsruimte).

Vermogen

Betaal- en Spaarrekeningen, Spaarloon, (Groen) Beleggingen, Effecten/aandelen, Bankspaarproducten. Het heffingvrij vermogen bedraagt €21.139,- per persoon.

- ❑ Van alle rekeningen de jaaropgaven waarop de saldi staan per 01-01-2012, ook die van uw kinderen tot 18 jaar;
- ❑ Van alle rekeningen de jaaropgaven waarop de saldi staan per 31-12-2011, ook die van uw kinderen tot 18 jaar;
- ❑ Jaaropgaven van de bank met daarop de saldi van effecten/aandelen etc. per 1-1-2012;
- ❑ Jaaropgaven van alle (groen)beleggingen;
- ❑ Jaaropgaven alle andere bankspaarproducten;
- ❑ De waarde van de vakantiewoning;
- ❑ De waarde van 2e en volgende woningen;
- ❑ De waarde van overige onroerende goederen (bijv. garagebox);
- ❑ Saldi van overige vorderingen (bijvoorbeeld leningen aan uw kinderen)
- ❑ Saldi van schulden.

Alimentatie

- ❑ Overzicht van betaalde of ontvangen alimentatie aan of van uw ex-partner, met inbegrip van volledige NAW-gegevens én BSN van uw ex-partner.

Levensonderhoud kinderen jonger dan 21 jaar

- ❑ Kosten van levensonderhoud verstrekt aan kinderen voor wie geen kinderbijslag of studiefinanciering werd genoten.

Ziekte, invaliditeit, dieet etc. (Specifieke Zorgkosten)

- ❑ Dieetvoorschrift(en) van arts of specialist;
- ❑ Betalingsbewijzen van extra gezinshulp en tevens naam en adres van gezinshulp of instantie die de hulp verleende;
- ❑ Betalingsbewijzen van hulpmiddelen zoals gehoorapparaat, rollator, steunzolen, etc.;
- ❑ Zelf betaalde en niet vergoede ziektekosten;
- ❑ Eigen bijdragen arts/tandarts/specialist, apotheek;
- ❑ Het aantal gereden kilometers voor bezoek aan huisarts, tandarts, fysiotherapeut en andere specialisten/artsen *onderbouwd met afsprakenkaarten of verklaring(en) van Reiskosten of gereden aantal kilometers in verband met ziekenbezoek (let op; geldt alleen voor bezoek aan degene met wie u een huishouden voert en de enkele afstand meer was dan 10 km etc.)*

Studie

- ❑ Betalingsbewijzen en een overzicht van de gemaakte scholingskosten van u zelf en /of uw eventuele partner

Giften

- ❑ Betalingsbewijzen en een overzicht van de gedane giften. Let op gewone giften zijn aftrekbaar als u ze schenkt aan een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Periodieke giften zijn aftrekbaar als u ze schenkt aan een ANBI of een vereniging die aan de voorwaarden voldoet. Op de site van de belastingdienst www.belastingdienst.nl kunt u hierover meer lezen en de ANBI lijst raadplegen.

Claim uw vakantiedagen bij ziekte

Vorig jaar heeft een Haagse kantonrechter een uitspraak gedaan over het uitbetalen van vakantiedagen aan werknemers die na een periode van ziekte zijn ontslagen. Deze uitspraak kan voor veel mensen gevolgen hebben. Waar gaat de uitspraak precies over? En voor wie kan deze uitspraak gevolgen hebben? Wij raden u onderstaande informatie ten zeerste aan en verzoeken onze leden die wij eerder bijstonden en bij wie een dergelijke situatie in de afgelopen jaren heeft gespeeld met ons contact op te nemen.

Waar gaat de uitspraak van de kantonrechter over?

De kantonrechter oordeelde dat een zieke werknemer bij de beëindiging van zijn dienstverband recht heeft op uitbetaling van alle wettelijke vakantiedagen. Dat is een grote verandering ten opzichte van de situatie vóór deze uitspraak: toen hadden zieke werknemers na ontslag maar recht op uitbetaling van tien wettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband. Dat was in overeenstemming met de Nederlandse wet: bij ziekte van langer dan zes maanden hebben werknemers slechts recht op (vergoeding van) vakantiedagen die zijn opgebouwd tijdens de laatste zes maanden van hun ziekte. Dit komt neer op tien wettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband. In een Europese richtlijn staat echter al sinds 2004 iets anders: zieke werknemers hebben net als niet-zieke werknemers recht op vier weken vakantie per jaar bij een fulltime dienstverband.

> **"Deze uitspraak kan gevolgen hebben voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst na ziekte tussen het najaar van 2006 en 1 januari 2012 is beëindigd."**

Europese richtlijn en de Nederlandse wet: hoe zit het?
De bedoeling van een Europese richtlijn is dat de regels daaruit in de nationale wetgeving van een land moeten worden omgezet. Op die manier gelden de regels uit de richtlijn ook voor de burgers van dat land. En dat is volgens de kantonrechter in dit geval niet goed gegaan. De Nederlandse overheid had de regels uit deze richtlijn uiterlijk in het najaar van 2006 moeten codificeren in de Nederlandse wet. Dat is tot 1 januari 2012 niet gebeurd, waardoor de Nederlandse wet tot begin 2012 niet in overeenstemming was met de Europese richtlijn. De kantonrechter heeft nu dus gezegd dat een zieke werknemer recht heeft op hetgeen eerder al in de richtlijn stond: uitbetaling van alle wettelijke vakantiedagen.

Wat betekent dit concreet?

Concreet kan dit betekenen dat zieke werknemers met een fulltime dienstverband aanspraak kunnen maken op het verschil tussen 40 (twee jaar 20 wettelijke vakantiedagen) en 10 (zes maanden wettelijke vakantiedagen) = 30 wettelijke vakantiedagen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. In dit voorbeeld komt dat neer op anderhalf maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Voor wie kan deze uitspraak gevolgen hebben?

Deze uitspraak kan gevolgen hebben voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst na ziekte tussen het najaar van 2006 en 1 januari 2012 is beëindigd. De Nederlandse wet is vanaf 1 januari 2012 aangepast aan de Europese richtlijn. Dat betekent dat voor zieke werknemers het recht op vier weken vakantie per jaar vanaf 1 januari 2012 gewoon is vastgelegd in de Nederlandse wet.

Is deze uitspraak definitief?

Nee, de uitspraak van de kantonrechter is een vonnis in eerste aanleg. Dat betekent dat ook hogere rechters nog kunnen worden ingeschakeld. Het vonnis is weliswaar goed gemotiveerd, maar een hogere rechter kan toch

nog anders oordelen dan de Haagse kantonrechter. Aangezien het om een vrij principiële zaak gaat, is de kans groot dat in dit geval ook daadwerkelijk geprocedeerd wordt tot aan de hoogste rechterlijke instantie, de Hoge Raad. Dat betekent dat nog een paar jaar onduidelijkheid blijft bestaan over deze kwestie.

Wat kan LBV voor u doen?

Het recht op vakantiedagen kan maar gedurende een periode van vijf jaar worden geclaimd. Om uw rechten te waarborgen moet er tijdig, vóór de uiterlijke datum dat uw vordering verjaart (vervalt), een aangetekende brief naar de Nederlandse overheid worden gestuurd waarin de verjaring wordt gestuit. Door de verjaringstermijn te stuiten, wordt de termijn om het recht op vakantiedagen te claimen verlengd en gaat er een nieuwe verjaringstermijn van vijf jaar lopen. LBV zal namens u deze verjaringstermijnen zoveel mogelijk in de gaten houden en indien mogelijk én nodig actie ondernemen. Zijn de hogere rechters het uiteindelijk eens met het oordeel van de Haagse kantonrechter? Dan kan LBV namens u het recht op vakantiedagen claimen. Wij willen nogmaals benadrukken dat dit nog wel een aantal jaar kan duren. ■

→ Column

Marco Stavinga, CAO Onderhandelaar

Compensatie AOW-gat

Op 1 januari 2013 is de AOW-leeftijd met één maand verhoogd, van 65 jaar naar 65 jaar plus 1 maand. In de komende jaren gaat de AOW-leeftijd in stapjes verder omhoog naar 66 jaar in 2019 en 67 jaar in 2023. Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Het huidige kabinet is zelfs van plan de AOW-leeftijd nog sneller te verhogen: naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021.

Betaalbaar: Het kabinet vindt de verhoging van de AOW-leeftijd noodzakelijk om de AOW betaalbaar te houden, maar gaat daarmee voorbij aan het gegeven dat mensen die nu al gestopt zijn met werken en een VUT- of prepensioenuitkering ontvangen daardoor geconfronteerd met een gat in hun inkomen. Immers een VUT- of prepensioenregeling geeft recht op een uitkering totdat men de 65-jarige leeftijd heeft bereikt. Door de AOW-leeftijd te verhogen naar 65-jaar plus één maand krijgen deze mensen hun AOW-uitkering niet aansluitend of hun VUT- of prepensioenuitkering, maar moeten zij één maand wachten.

Compensatie AOW-gat: Hoe zij die maand zonder uitkering/inkomen moeten overbruggen is niet geregeld. Na veel druk op de politiek komt het kabinet nu met een compensatieregeling. Probleem opgelost zou je denken, maar niets is minder waard. Slechts 15 procent van alle mensen die met een WAO-gat wordt geconfronteerd komt voor deze compensatie in aanmerking. De overige 85 procent van de mensen met een AOW-gat, moet dit gat in inkomen, maar aanvullen vanuit hun spaartegoeden is het kabinet van mening. Of men nu wel of niet een spaartegoed heeft, daar kijkt het kabinet niet naar.

Spelregels wijzigen: Door de AOW-leeftijd te verhogen heeft het kabinet de spelregels voor een goede oudedagsvoorziening gewijzigd. Mensen die al gestopt zijn met werken en een VUT- of prepensioenregeling ontvangen, zijn niet in de gelegenheid gesteld maatregelen te nemen om het AOW-gat te compenseren. Al met al een onverantwoord besluit van de overheid waar vutters en geprepensioneerden de rekening voor mogen betalen.

Beter: Dat de huidige AOW-regeling door de verhoging van de levensverwachting niet oneindig houdbaar is, is wel duidelijk. Dat de AOW-leeftijd daarom omhoog moet is begrijpelijk. Maar dat je een dergelijke verhoging doorvoert en daarmee mensen, die hier niets meer aan kunnen doen, opzadelt met een gat in hun inkomen, is simpelweg asociaal. Dus kom op en breidt de compensatieregeling uit voor iedereen die nu met een AOW-gat wordt getroffen en zorg ervoor dat pensioenfondsen en pensioenverzekeraars hun VUT- en prepensioenregelingen zodanig aanpassen dat het AOW-gat wordt opgevangen.

Bezuinigen: De hele wijze waarop dit kabinet omgaat met het AOW-gat en een beperkte compensatieregeling toont nog maar weer eens aan dat dit kabinet zich maar bezig houdt met één vraagstuk: hoe kunnen de overheidsuitgaven zoveel mogelijk worden teruggebracht, of te wel waar kunnen we nog meer op bezuinigen. Dat het Nederland economisch gezien niet voor de wind gaat is duidelijk. Dat we met zijn allen de broekriem moeten aantrekken is eveneens duidelijk. Maar de wijze waarop het kabinet bezuinigt verdient geen schoonheidsprijs. Het lijkt er steeds meer op dat het kabinet zich alleen focust op het terugdringen van de overheidsuitgaven om ten koste van alles het overheidstekort onder de 3 procent te houden. Dat het kabinet hierbij het risico loopt om de Nederlandse economie kapot te bezuinigen wordt ook steeds duidelijker. Dit kabinet heeft mijn stem in ieder geval niet.

Nieuwe CAO voor International Sales Promotion & Hospitality Services

Tussen LBV en de werkgeversorganisatie ISP&HS is er een nieuwe CAO gesloten die geldt voor werknemers in de productpromotie, hospitality services en evenementen-begeleiding. Deze CAO geldt dus onder andere voor mensen die in winkels, winkelcentra, beurzen en braderieën nieuwe producten aan het publiek presenteren.

De belangrijkste wijzigingen in het kort:

- Deze CAO heeft een looptijd van drie jaren en loopt van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015.
- Als er gebruik wordt gemaakt van een contract voor bepaalde tijd dan is de maximale duur van deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten 60 maanden. Volgen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar op met tussenpozen van minder dan drie maanden, dan kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd maximaal kunnen 19 keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging én zonder dat telkens toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
- Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
- De werknemer die loon ontvangt hoger dan het voor hem geldende minimum heeft met ingang van 1 januari 2013 recht op 0,8 procent loonsverhoging. De loonschalen zijn met 0,8 procent verhoogd.

Voor werknemers jonger dan 23 jaar gelden jeugd-schalen:

- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt gedurende de looptijd van deze CAO: 10,92 procent van het voor hem geldende brutosalaris.
- De afspraken met betrekking tot de opbouw en het opnemen van vakantiedagen is aangepast aan de huidige wetgeving, waarbij een werknemer ook gedurende ziekte volledig vakantiedagen opbouwt, waarbij voor vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 de verjaringstermijn van 1,5 jaar geldt, maar voor bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 een verjaringstermijn geldt van 5 jaren.

23 jaar en ouder	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
FUNCTIECATEGORIE 1	8,65	8,82	9,00
FUNCTIECATEGORIE 2	9,00	9,18	9,36
FUNCTIECATEGORIE 3	9,36	9,55	9,74
FUNCTIECATEGORIE 4	9,74	9,93	10,13
FUNCTIECATEGORIE 5	10,13	10,33	10,54

Sterk in uw recht

Kat in de zak gekocht en de verkoper geeft niet thuis? Ruzie met de buren over de schutting? Of heeft u letsel opgelopen na een ongeval en er is onduidelijkheid over de schuldvraag.

Het zijn helaas veel voorkomende situaties. Toch weten veel mensen in zo'n geval niet hoe ze er juridisch voor staan. Met een ARAG rechtsbijstandverzekering bent u verzekerd van juridische hulp. U krijgt als lid van LBV 20% korting op de ARAG ProRechtPolis®, modules A en B. Dit betekent dat u voor slechts € 10,56 per maand (exclusief assurantiebelasting) verzekerd bent van juridische hulp bij conflicten in het verkeer of rondom consument en wonen. Kijk op www.lbv.nl voor meer informatie.

Een ARAG abonnement biedt uitkomst

Kiest u ervoor om u niet te verzekeren voor rechtsbijstand, dan is het ARAG Legal Services abonnement voor u wellicht een prettig alternatief. U kunt dan altijd rekenen op telefonisch juridisch advies en u krijgt 10% korting op het uurtarief van een ARAG jurist als u hiervan gebruik wilt maken. Het ARAG Legal Services abonnement kost voor u als LBV lid slechts € 26,00 op jaarbasis (exclusief BTW). Kijk op www.lbv.nl voor meer informatie.

Over ARAG

Met ruim 500 juristen en advocaten in dienst is ARAG één van de grootste juridische dienstverleners van Nederland. Door de omvang en jarenlange ervaring heeft ARAG op elk specifiek rechtsgebied een ervaren specialist in huis. ARAG biedt altijd hulp en een klant krijgt direct een jurist aan de lijn.

ARAG staat voor kwaliteit. In 2012 behaalde ARAG met het jaarlijkse onafhankelijke onderzoek vanuit het Keurmerk Klantgericht Verzekeren een 7,9. Ondanks de hoge klanttevredenheid is ARAG voortdurend bezig zichzelf te verbeteren om u als klant nog beter van dienst te zijn.

Juridische hulp begint op ARAG.nl

Een speciaal aanbod voor u als lid van LBV. Ga naar www.lbv.nl en sluit direct af!

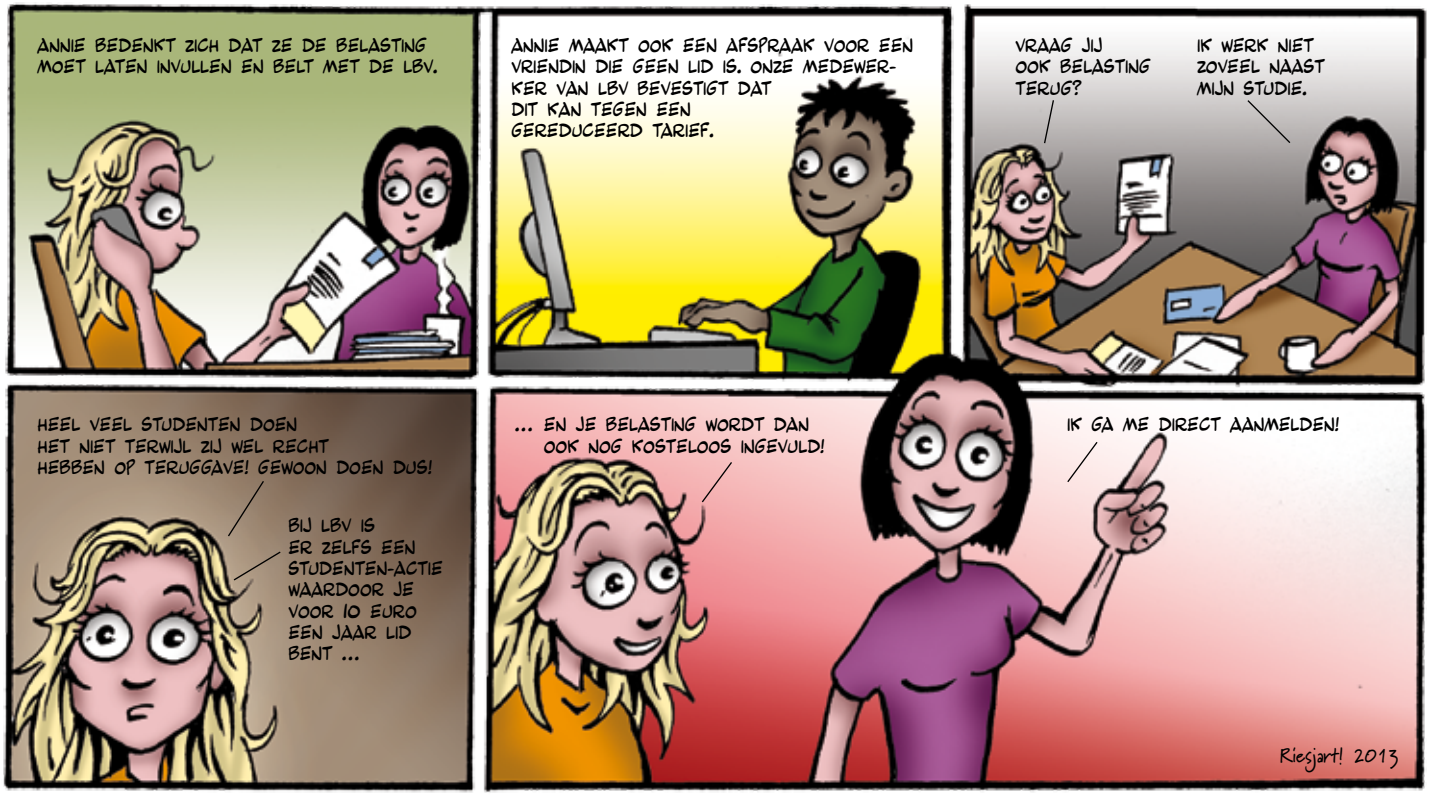
ARAG

Goed voor elkaar

Een nieuw avontuur van:

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer wel eens werkgerelateerde vragen en/of problemen.
Samen met LBV worden deze allemaal opgelost!



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.