



IN DEZE UITGAVE:

Oproep voor:Geduceerde
Kinderdagverblijf Sarafina
PAGINA 03

De Wet Werk en Zeker
PAGINA 04

Collega gezocht!
PAGINA 04

CAO-nieuws
PAGINA 06-07

Vakantiegeld 2015
PAGINA 08

Wettelijk minimumloon
per 1 juli 2015
PAGINA 10

Extra korting met
online winkelen
PAGINA 11

**“NIEUW! Stel uw vraag
met uw mobiel via
de Whats App!”**



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

→ 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 aanvaardt auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

→ Voorwoord

De vakantieperiode komt er aan en de meeste mensen hebben de afgelopen maand hun vakantiegeld ontvangen. Voor sommigen viel de hoogte van het vakantiegeld dit jaar een beetje tegen. De oorzaak van deze vervelende tegenvaller wordt u verderop in deze Visie uitgelegd.

We attenderen u er ook op dat wij op zoek naar een nieuwe collega die onze juridische afdeling komt versterken. Indien u zelf interesse heeft en voldoet aan het beschreven profiel, dan verzoeken wij u om te solliciteren! Heeft u zelfs geen interesse maar kent u personen die geschikt zijn voor deze functie, maak ze dan attent op de vacature!

Doordat ook LBV met zijn tijd meegaat, is het voor onze leden met een smartphone tegenwoordig ook mogelijk om ons vragen te stellen via de applicatie WhatsApp. Deze dienst is vooral bestemd voor korte en simpele vragen. Bij ingewikkelde vraagstukken of problemen maken wij graag met u een afspraak. Uiteraard is het ook mogelijk om telefonisch of per e-mailbericht vragen aan ons te stellen.

Tot slot vind ik het ook leuk om u te melden dat LBV weer door het Ministerie Van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgenodigd om mee te praten over 'de toekomst van de CAO in Nederland'. Verschillende politieke partijen hebben aangegeven dat zij, naast het FNV, ook LBV bij dit overleg wilden hebben. LBV staat namelijk in deze kringen bekend als zeer interessante vakbond, die op sommige punten flink afwijkt van de 'stoffige' traditionele vakbonden. LBV is als een van de weinige vakbond echt volledig politiek-dakloos. Daarnaast geven wij niet alleen een ander geluid dan andere vakbonden, maar durven wij in onze CAO's ook te vernieuwen. Dit maakt ons extra interessant voor de discussie die zal worden gevoerd.

Met vriendelijke groet,

Annet I. Dolman

**"LBV is als een van
de weinige vakbond echt,
volledig politiek-dakloos."**



Oproep voor: Gedupeerde Kinderdagverblijf Sarafina

LBV is op zoek naar (tiener)moeders die gedupeerd zijn door de werkwijze van (het inmiddels failliete) kinderdagverblijf Sarafina uit Rotterdam.

Tot nu behartigen wij al de belangen van verschillende moeders, maar we weten dat er nog veel meer zijn die nog niet worden bijgestaan en dringend hulp nodig hebben. Indien u ook problemen heeft met de belastingdienst door Sarafina, of mensen kent in uw omgeving, laat ze dan zo snel mogelijk contact met LBV opnemen! ■



Verhoging loonschalen ABU-CAO voor uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten die volgens de loonschalen worden verloond, zijn partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten overeengekomen de salaristabel van de ABU-beloning als volgt te verhogen:

- De feitelijke lonen en de bedragen in kolom 1 (functiegroepen 4 tot en met 6) en kolommen II en III van de salaristabel zoals bepaald in artikel 28 tweede lid, worden per 29 juni 2015 verhoogd met 1,55%.
- Deze verhoging geldt niet voor de minimum-

loonbedragen in kolom I (functiegroepen 1 t/m 3) van de salaristabel zoals bepaald in artikel 28, tweede lid.

- Deze verhoging geldt niet voor uitzendkrachten die worden verloond conform de inlenersbeloning. ■

Let op:

Vergeet niet uw lidmaatschapsnummer te vermelden wanneer u uw contributie stort!

De Wet Werk en Zeker



Het zal u niet ontgaan zijn dat de Wet Werk en Zeker (WWZ) is ingevoerd. Deze nieuwe wet vervangt de Wet Flexibiliteit en Zekerheid die sinds 1 januari 1999 van kracht was én moet er voor zorgen dat een werknemer sneller recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd.

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) is het de bedoeling de positie van tijdelijke werknemers (flexwerkers) te versterken. Zo moet de WWZ het verschil tussen hun positie en die van werknemers met een vast contract kleiner maken, waardoor werknemers sneller door moeten stromen naar een vaste baan. De meeste maatregelen voor flexwerkers gelden per 1 januari 2015. Een deel gaat in op 1 juli 2015.

Nieuwe ketenbepaling per 1 juli 2015

Om er voor te zorgen dat een werknemer sneller een contract voor onbepaalde tijd krijgt is in de WWZ bepaald dat er in een periode van 2 jaren nog maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten. Bij een 4e contract of nadat een werknemer na 2 jaren nog doorwerkt is het 4e contract of het contract dat langer dan 2 jaren doorloopt een contract voor onbepaalde tijd. In deze keten van contracten voor bepaalde tijd worden onderbrekingen van 6 maanden of korter meegeteld.

Let op! Is er in de CAO die op u van toepassing is nog een afwijkende ketenbepaling opgenomen, dan kan er een overgangsregeling gelden, waarbij de bestaande ketenbepaling tot het einde van de looptijd van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016 op u van toepassing blijft. Het is daarom raadzaam uw CAO hierop na te slaan of bij twijfel contact op te nemen met de juridische dienst van LBV.

Aanzegtermijn tijdelijke arbeidsovereenkomst

Sluiten werkgever en werknemer een tijdelijk contract van 6 maanden of langer af? Dan geldt de aanzegtermijn. Een aanzegtermijn houdt in dat de werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Als de overeenkomst wordt voortgezet moet de werkgever aangeven onder welke



voorwaarden. De werkgever moet dit uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract vertellen aan de werknemer. De aanzegtermijn geldt niet als een uitzendbepaling in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Laat de werkgever niet op tijd weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet? Dan is hij de werknemer een vergoeding van 1 maandsalaris verschuldigd.

Houdt de werkgever zich wel aan de aanzegplicht, maar geeft hij het te laat aan, dan is hij een evenredige vergoeding verschuldigd. Bijvoorbeeld: is de werkgever een week te laat, dan betekent dit een vergoeding van een weksalaris.

Sneller een vaste baan?

Of de WWZ daadwerkelijk meer vaste banen gaat opleveren moet nog maar blijken. Ook de Wet Flexibiliteit en zekerheid had als doel meer vaste banen op te leveren, maar heeft uiteindelijk dit doel niet bereikt. De politiek heeft in ieder geval hoge verwachtingen van deze nieuwe wet, ondanks alle negatieve geluiden die er met name vanuit werkgeverszijde worden geuit op de WWZ. De praktijk zal het uit moeten wijzen. ■

Vacature

Nieuwe collega gezocht!

Om onze ledenbehoefte te optimaliseren is LBV op zoek naar een

Juridisch medewerker m/v Met ingang van heden

Onze werknemersorganisatie houdt zich bezig met zowel secretarieële-, individuele- alsmede collectieve ledenbehoefte voor alle werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Als medewerker komt u te werken op het hoofdkantoor van LBV in Rotterdam.

De juridisch medewerker komt 37,5 uur per week te werken op het secretariaat en is de eerste lijn naar leden, werkgevers en relaties van LBV. Hij of zij houdt zich voornamelijk bezig met vragen op het gebied van arbeids-, fiscaal en sociaalverzekeringsrecht.

Onze voorkeur gaat uit naar een tenminste minimale afgeronde HBO-opleiding; sociaal juridisch medewerker. Hij/zij kan werken met een pc (Windows, Word); Affiniteit met een vakbond is een pre.

Bent u stressbestendig: u kunt zelfstandig werken; bezit u over communicatieve vaardigheden en heeft u een goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift, dan is dit de baan voor u!

De leeftijd van de geschikte kandidaat is niet belangrijk, wel een flexibele instelling ten opzichte van een organisatie die met de dag groter wordt. LBV biedt een zeer interessante functie binnen een hecht team van een groeiende vakbond, premievrij pensioen, reiskostenvergoeding en een salaris dat in overleg met de kandidaat wordt vastgesteld. Verder zijn er mogelijkheden om u door middel van (interne) opleidingen verder te ontwikkelen,

Indien u vindt dat u de juiste medewerker bent voor deze uitdagende baan, reageer dan snel. Stuur uw sollicitatie compleet met C.V. naar: LBV. t.a.v, mw. Dolman, Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam. Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen via het volgende telefoonnummer: 010 - 481 80 11.



CAO-nieuws mei 2015

Als u werkzaam bent als uitzendkracht, dan zal het u waarschijnlijk niet ontgaan zijn dat met ingang van 30 maart 2015 alle uitzendkrachten recht hebben op het loon dat geldt bij de inlener vanaf de eerste dag van uitzending. Dit was al geregeld in de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten en dus nu ook in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

Inlenersbeloning

Deze zogeheten inlenersbeloning wil zeggen dat een uitzendkracht recht heeft op hetzelfde loon van een werknemer met dezelfde functie die in vaste dienst is bij de inlener. De inlenersbeloning bestaat om precies te zijn uit 6 onderdelen:

- Het geldende periodeloan in de schaal (gebaseerd op een werknemer in een gelijke functie in dienst bij de inlener)
- ADV zoals dat bij de inlener is overeengekomen, dus in tijd of geld
- Toeslagen (overwerk, verschoven uren, ploegentoeslag en onregelmatigheid)
- Initiële Loonsverhogingen (dezelfde als voor een werknemer in dienst van de inlener)
- Kostenvergoedingen (bv. reiskosten en pensioenkosten)
- Periodieken (hoogte en tijdstip van de periodieke verhoging als bij de inlener bepaald)

Eigen loongebouw

Voor bepaalde uitzendkrachten geldt het loon inlener niet, maar geldt er een apart loongebouw. Het gaat hierbij om uitzendkrachten die:

- een afstand hebben tot de arbeidsmarkt
- die worden bemiddeld vanuit de Participatiewet
- die via de uitzendbranche van-werk-naar-werk worden begeleid
- een contract voor onbepaalde tijd (fase C) hebben.*

*In geval van uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd kan het uitzendbureau er ook voor kiezen de inlenersbeloning toe te passen.

CAO-database

Het vaststellen van de juiste inlenersbeloning is niet zo makkelijk als het lijkt. Om het voor uitzendbureaus makkelijker te maken om de juiste inlenersbeloning toe te passen, zijn partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrach-

ten bezig met het ontwikkelen van een CAO-database. Deze CAO-database moet een intercedent in staat stellen op eenvoudige wijze de juiste inlenersbeloning te vinden. Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten streven er naar voor het einde van het jaar, of zoveel eerder als mogelijk, de CAO-database gereed te hebben.

Deze CAO-database moet tevens toegankelijk zijn voor alle uitzendkrachten. Ook NBBU-uitzendbureaus moeten op termijn gebruik kunnen maken van deze CAO-database.

CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging

De invoering van de Wet Werk en Zeker (WWZ), waarbij werknemers sneller recht hebben op een vaste baan levert grote problemen op voor de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging. Vanwege de grote onvoorspelbaarheid van de al dan niet te houden evenementen, draait deze sector voor circa 95 procent op werkzaamheden die worden uitgevoerd door oproepkrachten, die dit werk bovendien vaak als nevenwerkzaamheid doen naast een andere baan.

Keuzevrijheid

Is er een evenement dan wordt de oproepkracht gebeld met de vraag of hij wil komen werken. Vindt de oproepkracht het evenement niet interessant bestaat er geen enkele verplichting om te komen werken. De invoering van de WWZ brengt daar verandering in. Wordt een oproepkracht in een periode van 2 jaren, met tussenpozen korter dan 6 maanden, voor een vierde keer opgeroepen dan is er bij de vierde oproep sprake van een vast contract.

Vanaf dat moment is de beveiliging, die dan geen oproepkracht meer is, verplicht te komen werken wanneer de werkgever dat nodig acht. De keuze om niet te werken op een evenement omdat dat evenement niet interessant of leuk is, bestaat dan niet meer.



Verzoek

Om problemen met de WWZ te voorkomen hebben partijen bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een verzoek ingediend om te worden uitgezonderd van deze wet. Immers een bepaalde groep werknemers uitzonderen van deze wet is mogelijk, want dit wordt al gedaan voor profvoetballers. De minister van SZW heeft dit verzoek echter afgewezen. De evenementen- en horecabeveiligingsbranche wordt daarmee in haar voortbestaan bedreigt. Een werkgever in deze branche kan een werknemer namelijk op geen enkele wijze verzekeren dat er werk is én dus ook geen vaste baan garanderen. Er bestaat immers geen enkele garantie dat evenementen jaarlijks terugkeren. Bovendien heeft deze branche ook nog eens te maken met seizoensinvloeden. In de zomer zijn er veel meer evenementen dan in de winter.

Toekomst

Partijen bij de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging zijn nu met elkaar in overleg om te bezien welke afspraken er in CAO-verband kunnen worden gemaakt om de invoering van de Wet Werk en Zeker toch in goede banen te geleiden. Deze afspraken moeten er voor zorgen dat de werkgelegenheid voor de branche behouden blijft én de branche niet afglijdt naar de situatie voor de totstandkoming van de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging die meer weg had van het "wilde westen" dan dat er sprake was van goed geregelde arbeidsvoorwaarden.

Algemeen CAO-nieuws

Feestdagen

Elk jaar wordt LBV overspoeld met vragen of men wel of niet moet werken op feestdagen. Nederland kent 11 nationaal erkende feestdagen, te weten:

- Nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag

In tegenstelling tot wat veel mensen denken is een nationaal erkende feestdag niet automatisch een vrije dag. Wilt u weten of u op een nationaal erkende feestdag betaald vrij bent of dat u moet werken, vraag dit dan na bij uw werkgever. U kunt uiteraard ook uw CAO of arbeidsovereenkomst hierop naslaan.

Vergoeding of toeslag?

Is er in uw CAO of arbeidsovereenkomst overeengekomen dat u moet werken op een nationaal erkende feestdag, dan is in de meeste gevallen tevens bepaald dat u ter compensatie voor het werken op een feestdag recht heeft op een vergoeding of toeslag. Of u recht heeft op een vergoeding of de hoogte van de feestdagentoeslag verschilt van CAO tot CAO. Het is daarom raadzaam uw CAO of arbeidsovereenkomst te raadplegen om te zien wat er is afgesproken.

Vrij nemen

Is in uw CAO of arbeidsovereenkomst bepaald dat u op een nationaal erkende feestdag moet werken, maar u wilt toch vrij zijn, dan kunt u hiervoor (in overleg en met toestemming van de werkgever) een vrije dag voor opnemen. Indien mogelijk kunt u (uiteraard ook in overleg en met toestemming van de werkgever) wellicht een dienst met een collega ruilen.

Ruilen feestdagen

In sommige CAO's is het mogelijk nationaal erkende feestdagen te ruilen voor niet-nationaal erkende feestdagen zoals bijvoorbeeld het "Offerfeest" of "Holi". Wilt u dus op een andere feestdag vrij zijn dan één van de nationaal erkende feestdagen raadpleeg dan uw CAO om te zien of ruilen mogelijk is. Indien ruilen niet mogelijk is en u wilt toch vrij zijn, dien dan tijdig een schriftelijk verzoek in bij uw werkgever om die dag vrij te nemen. ■

Vakantiegeld in 2015

Eind mei hebben de meeste Nederlanders vakantiegeld ontvangen. In mei wordt in Nederland tussen de 14 en 17 miljard euro aan vakantiegeld uitgekeerd. De meeste mensen gebruiken het geld werkelijk voor vakanties. Het economische klimaat zorgt er echter voor dat steeds meer mensen vakantiegeld gebruiken om rond te komen of opgelopen schulden af te betalen.

Wie ontvangen vakantiegeld?

Het vakantiegeld bestaat al sinds 1910. Traditioneel wordt het eind mei uitgekeerd, zodat het ook daadwerkelijk aan de vakantie besteed wordt. Het vakantiegeld is vastgesteld op 8% van het brutoloon.

Wie een uitkering heeft ontvangt 8% van de bruto-uitkering. Heeft u de AOW-leeftijd bereikt, dan bouwt u bij SVB vakantiegeld op. Het AOW-vakantiegeld is een vast bedrag afgeleid van het wettelijke minimumloon en wordt overgemaakt in mei. Het pensioenfonds vult dit bedrag aan met 8% van het pensioen.

Minder vakantiegeld

Dat Nederlanders dit jaar minder vakantiegeld krijgen, bleek eerder dit jaar al. In januari zagen de meeste werknemers hun nettoloon stijgen, als gevolg van gesleutel aan fiscale heffingskortingen (de algemene korting voor alle belastingplichtigen en de arbeidskorting voor werkenden).

Iemand met een modaal salaris ging er per maand 12 euro netto op vooruit, anderhalf keer modaal 45 euro per maand en tweemaal modaal kreeg 61 euro meer per maand. Niet alleen het vakantiegeld, maar ook bijzondere beloningen, zoals de dertiende maand en bonussen worden zwaarder belast.

Het ADP concludeerde toen al: 'Van het gunstige beeld blijft dus minder over.' Dat bijzondere beloningen zwaarder worden belast, heeft te maken met de afbouw van heffingskortingen: die worden steeds inkomensafhankelijker. Hoe meer iemand verdient, hoe lager de korting en hoe meer belasting moet worden betaald. Uit onderzoek blijkt dat een modaal inkomen dit jaar € 59,- minder ontvangt. De inkomens 2 en 2,5 keer modaal gaan er het hardst op achteruit, respectievelijk € 204,- en € 256,-. ■



AOW-leeftijd sneller omhoog, overbruggingsregeling verlengd en verruimd

De AOW-leeftijd gaat vanaf 2016 versneld omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. De Tweede Kamer heeft met brede meerderheid ingestemd met het wetsvoorstel van staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De fracties van onder andere VVD, PvdA, D66, CDA, GroenLinks en de SGP steunen het voorstel.

De staatssecretaris stemde in met een verlenging en verruiming van de overbruggingsregeling. Aanvankelijk zou de huidige overbruggingsregeling in 2019 eindigen, dit wordt 2023. Bovendien wordt de regeling ook opengesteld voor mensen die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2015 met VUT of vroegpensioen zijn gegaan voor het AOW-gat dat door de versnelde verhoging ontstaat. De oorspronkelijke overbruggingsregeling gold alleen voor mensen die vóór 2013 met vervroegd pensioen waren gegaan.

Overbruggingsregeling

Om te voorkomen dat mensen die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd een al te grote inkomenssterugval krijgen, is er een overbruggingsregeling. Deze regeling biedt mensen die geen of te weinig (gezaamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd ter overbrugging een uitkering op minimumniveau. Voor alleenstaanden is de inkomensgrens tot 200%

van het wettelijk minimumloon (WML). Dat is een bruto maandbedrag van € 3.003,60. Voor samenwonenden geldt een gezamenlijk inkomensgrens van 300% van het WML. Dat is een bruto maandbedrag van € 4.505,40.

Staatssecretaris Klijnsma: "Ik ben blij met het brede draagvlak voor deze wet. En dat we de overbruggingsregeling toegankelijk hebben gemaakt voor een grotere groep mensen. Dit is een belangrijke stap om de AOW als fatsoenlijke basisvoorziening te houden voor iedereen. Mensen worden steeds ouder en hebben daarom langer een AOW-uitkering nodig. Om dit te betalen moeten we iets langer doorwerken."

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2016 in stappen van 3 maanden verhoogd en vanaf 2018 in stappen van 4 maanden. Daarmee wordt de AOW-leeftijd 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De verhoging vindt plaats volgens onderstaand tijdschema. ■

TABEL TIJDPAD

Verhoging in	Verhoging in maanden	AOW-leeftijd	Betreft personen geboren:
2013	1	65 + 1 maand	na 31 december 1947 en voor 1 december 1948
2014	1	65 + 2 maanden	na 30 november 1948 en voor 1 november 1949
2015	1	65 + 3 maanden	na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950
2016	3	65 + 6 maanden	na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951
2017	3	65 + 9 maanden	na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952
2018	3	66	na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953
2019	4	66 + 4 maanden	na 31 december 1952 en voor 1 september 1953
2020	4	66 + 8 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954
2021	4	67	na 30 april 1954 en voor januari 1955

Wettelijk minimumloon per 1 juli 2015

Vanaf 1 juli gaat het bruto minimumloon met 0,44 procent omhoog. De minimumlonen worden twee keer per jaar aangepast aan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Wettelijk bruto minimumloon en minimumjeugdloon per 1 januari 2015.

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar	100,0%	1.507,80	347,95	69,59
22 jaar	85,0%	1.281,65	295,75	59,15
21 jaar	72,5%	1.093,15	252,25	50,45
20 jaar	61,5%	927,30	214,00	42,80
19 jaar	52,5%	791,60	182,65	36,53
18 jaar	45,5%	686,05	158,30	31,66
17 jaar	39,5%	595,60	137,45	27,49
16 jaar	34,5%	520,20	120,05	24,01
15 jaar	30,0%	452,35	104,40	20,88

Volgens artikel 12 van de WML is bij een kortere arbeidstijd dan de gebruikelijke het minimum(jeugd)loon naar evenredigheid lager. Dit is bijvoorbeeld van toepassing als werknemers in het kader van de partiële leerplicht een aantal dagen per week onderwijs volgen.

De minimumloonbedragen worden uitgedrukt per maand, per week en per (werk)dag. Een landelijk wettelijk minimumuurloon kent de wet niet. Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur

wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector is afgesproken als volledige dienstbetrekking. In de meeste CAO's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 dan wel 40 uur per week.

Onderstaand schema geeft de afgeronde brutobedragen per uur aan, berekend op basis van het wettelijk minimumweekloon bij een arbeidsduur van resp. 36, 38 en 40 uur per week.

Bruto minimumloon per uur per 1 juli 2015 bij een gebruikelijke arbeidsduur van:

Bruto minimumloon per uur bij 36-, 38- en 40-urige werkweek per 1 januari 2014.

Leeftijd	werkweek: 36 uur minimumloon per uur:	werkweek: 38 uur minimumloon per uur:	werkweek: 40 uur minimumloon per uur:
23 jaar of ouder	9,67	9,16	8,70
22 jaar	8,22	7,78	7,39
21 jaar	7,01	6,64	6,31
20 jaar	5,94	5,63	5,35
19 jaar	5,07	4,81	4,57
18 jaar	4,40	4,17	3,96
17 jaar	3,82	3,62	3,44
16 jaar	3,33	3,16	3,00
15 jaar	2,90	2,75	2,61



Met LBV altijd extra korting bij online shoppen

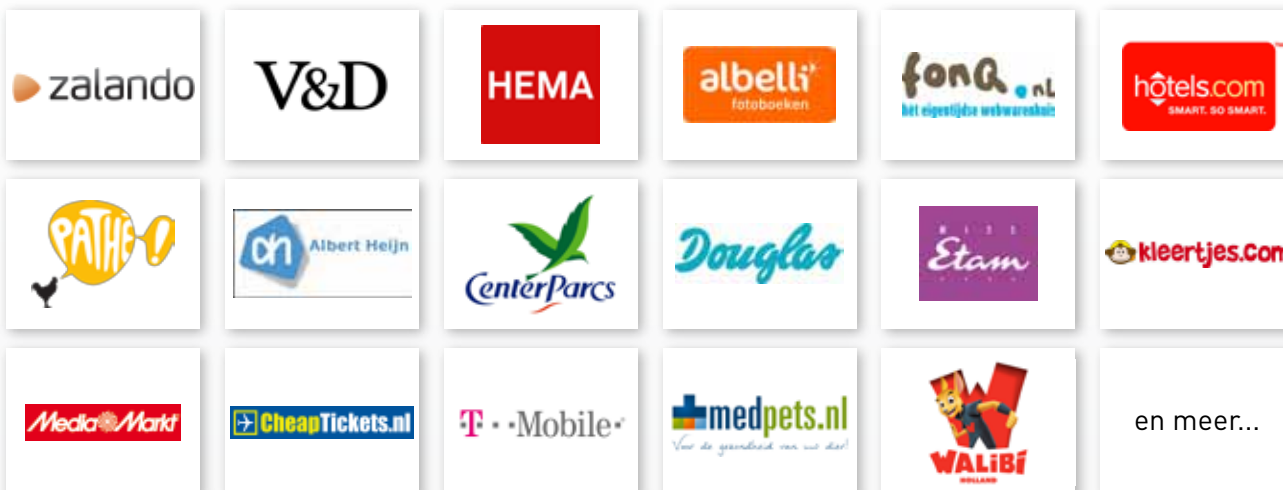
Bespaar jaarlijks al snel tot zo'n € 300,- op je online uitgaven

LBV biedt jou de mogelijkheid om gratis gebruik te maken van ons ledenvoordeel programma.

Hiermee kun je:

- Online blijven shoppen zoals je gewend bent
- Maar nu wel altijd met extra korting
- Ook bovenop acties, (dag)aanbiedingen en uitverkoop
- Bij zo'n 2.500 webshops
- Het hele jaar door beschikbaar

Enkele voorbeelden uit die 2.500 webshops zijn:



Meld je snel gratis aan en start meteen met geld besparen.

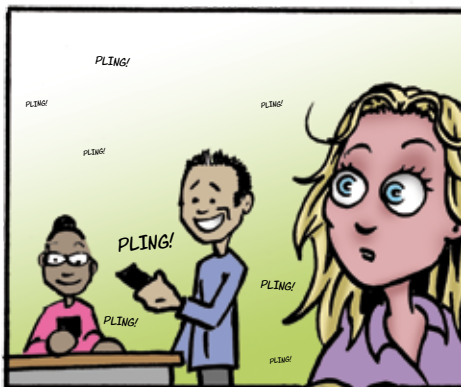
Ga naar: www.q-plan.nl/lbv en klik op "Aanmelden"
gebruik als aanmeldcode: **M101**

vul je eigen gegevens in
je ontvangt meteen een email met je inloggegevens

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.

