



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

Landelijke **B**elangen **V**ereniging

LBV visie, 3 - 2011



In deze uitgave:

Eerste (juridisch) advies GRATIS voor potentiële leden! pag.3

Problemen met uw uitzendbureau? Meld het! pag.4

Kijk uit voor spookfacturen! pag. 5

CAO-nieuws pag.6+7

Verschillende vormen van verlof pag.10+11

→ Voorwoord

De vakantieperiode is achter de rug en de scholen zijn weer begonnen. Normaal was dit een wat rustigere periode voor LBV, maar dit jaar was dat anders. Los van de vele vragen die wij van vooral studenten hebben binnen gekregen omtrent vakantiewerk zijn wij ook nog gestart met verschillende uitdagende CAO-trajecten.

Dat LBV een moderne en betrouwbare vakbond is dat wisten wij zelf natuurlijk al lang! Maar de laatste jaren blijkt ook de buitenwereld dit massaal te hebben ontdekt. Steeds meer brancheverenigingen en werkgeversorganisaties informeren naar de mogelijkheden om met LBV een CAO overeen te komen. De afgelopen periode hebben we met diverse brancheverenigingen en grote ondernemingen verkennende gesprekken gevoerd over nieuwe branche-CAO's en CAO's op ondernemingsniveau. Veel van deze gesprekken zijn positief verlopen en de verwachting is dat LBV in de komende maanden een aantal nieuwe CAO's zal overeenkomen.

Op dit moment is de collectieve afdeling van LBV bezig met de CAO-onderhandelingen voor een nieuwe CAO in de bouwsector, te weten het Hellende Dak. Deze branche hunkert al jaren naar een eigen CAO die leesbaar is en inspeelt op de bedrijfsspecifieke kenmerken. Men valt momenteel nog onder de Bouw-CAO. Maar deze CAO die ruim 200 pagina's en tal van bijlagen en verwijzingen bevat, voldoet niet aan de wensen en behoeften van de werknemers en werkgevers in de branche. LBV gaat er nu samen met de werknemers en de werkgevers voor zorgen dat er een op maat gesneden CAO komt!

In deze Visie kunt u ook lezen over onze nieuwe campagne, waarbij potentiële leden, gebruik kunnen maken van een eerste gratis juridisch advies. Indien u dus ook personen heeft in uw naaste omgeving die problemen of vragen hebben op het gebied van werk en inkomen, dan is deze actie een uitgelezen kans om kennis te maken met LBV!

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
Internet : www.lbv.nl

Redactie

Bastiaan Poot

Productie & Realisatie

Aardenwerk Reclame & Marketing B.V.
Schiedam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of verspreiden 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.

Eerste (juridisch) advies GRATIS voor potentiële leden!



Kent u personen in uw naaste omgeving die vragen en/of problemen hebben op het gebied van werk en inkomen? Maak ze dan bekend met de nieuwste actie van LBV. Iedereen die vragen heeft op het gebied van werk en inkomen kan contact opnemen met LBV en gebruik maken van een eerste gratis (juridisch) advies.

Gratis (juridisch) advies

Om zoveel mogelijk personen bekend te maken met de expertise en goede dienstverlening van LBV, bieden we potentiële leden een eerste gratis (juridisch) advies. LBV heeft veel van haar groei te danken aan mond tot mond reclame en via deze actie krijgen personen de mogelijkheid om onze dienstverlening te testen.

Wanneer er naar aanleiding van het gesprek blijkt dat er sprake is van een probleem of zelfs een geschil, dan krijgt men de mogelijkheid om LBV hier direct voor in te schakelen. Men dient dan uiteraard wel eerst lid te worden van LBV. Indien er sprake is van een probleem of geschil waar direct veel werk mee gemoeid is, dan worden de aankomende leden verplicht om met terugwerkende kracht lid te worden van LBV. Deze (eventuele) extra kosten worden uiteraard vooraf kenbaar gemaakt. Let wel, deze lidmaatschapskosten wegen bij veel werk ruimschoots op tegen de kosten die normaal gesproken voor juridisch advies gemaakt zouden worden. Het is hoe

dan ook verstandig om advies te vragen en ons voorstel te beoordelen.

Flyeractie

Omdat we zoveel mogelijk bekendheid aan onze nieuwe actie willen geven zijn we begonnen met een flyeractie. De komende weken zullen we in verschillende delen van Nederland flyers verspreiden om zo onze nieuwe actie onder de aandacht te brengen. Tevens zullen we folders verspreiden bij instanties die regelmatig te maken krijgen met personen die vragen hebben op het gebied van werk en inkomen.

Indien u nuttige locaties weet waar wij onze flyers mogen plaatsen dan vernemen wij dat graag. Op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat onze actie zoveel mogelijk potentiële nieuwe leden bereikt en uiteindelijk nieuwe leden oplevert! ■

LBV
Landelijke Belangen Vereniging

Vragen over werk en inkomen?
Bel LBV voor een GRATIS advies!
010 - 481 80 11

LBV, de snelst groeiende vakbond van Nederland!

**Ga voor meer informatie
naar
www.LBV.nl**

Problemen met uw uitzendbureau? Meld het!

De uitzendbranche is voor veel mensen een prachtige springplank naar een vaste baan. Je kunt via de uitzendsector tijdelijk bij bedrijven komen te werken waar je als vaste medewerker niet direct aan de slag zou komen. De ervaring die je dan opdoet is van onschatbare waarde. Andere mensen zien de uitzendbranche na een langere periode van niet-werken als manier om werkervaring op te doen. Kortom, een mooie branche die veel mogelijkheden biedt!



Onjuiste verloning

Helaas zijn er uitzendbureaus die niet altijd de regels naleven en uitzendkrachten niet betalen waar ze wel recht op hebben. Soms wordt er geen overwerk betaald, zijn er te weinig vakantiedagen, wordt er geen vakantietoeslag uitbetaald of wordt er geen pensioenpremie afgedragen.

Ook voor de uitzendbureaus is het in perioden van crisis hard werken om het hoofd boven water te houden. En wat doet men dan? Dan wordt er gekeken waar geld kan worden bespaard. De grootste bespaarpost betreft loonkosten. Vooral de malafide uitzendondernemingen zullen de grenzen opzoeken van wat mag en veelal daar overheen gaan. De grens is de CAO, want daarin staat namelijk duidelijk beschreven waarop de uitzendkrachten minimaal recht hebben.

LBV heeft er voor haar leden voor gezorgd dat er CAO's zijn afgesloten met de organisaties die de uitzendbureaus in Nederland vertegenwoordigen, de ABU en de NBBU. Doordat de minister vervolgens de ABU-CAO tot wet heeft verheven, geldt deze voor alle uitzendbureaus in Nederland, met uitzondering van NBBU-uitzendbureaus. Daarmee heeft LBV veel invloed. Een CAO geeft uitzendkrachten een document in handen waar ze de uitzendbureaus mee om de oren kunnen slaan als de afspraken die daar in staan niet worden nagekomen. Zou zo'n situatie zich overigens voordoen, dan hoeven de leden van LBV dat uiteraard niet zelf aan te pakken. LBV zal hen namelijk ondersteunen en er voor zorgen dat men krijgt waar men recht op heeft!

Samenwerking LBV en de SNCU

Naast het afsluiten van CAO's en het bieden van individuele

ondersteuning aan de leden, heeft LBV er voor gezorgd dat er een organisatie is opgericht die uitzendbureaus van bovenaf er toe dwingt de juiste salarissen te betalen. Van bovenaf betekent hier, dat er niet voor individuele uitzendkrachten wordt opgekomen, maar dat er een totaalbedrag aan niet betaalde arbeidsvoorwaarden wordt vastgesteld dat alsnog moet worden nabetaald. De betreffende organisatie controleert na drie maanden of er ook daadwerkelijk is betaald. Doordat LBV u individueel steunt, zijn we in staat om een deel wat de SNCU na onderzoek als totaal heeft vastgesteld, op te eisen voor onze leden. Dit doen wij via het uitzendbureau. Andere uitzendkrachten die zijn benadeeld en geen lid zijn van LBV moeten maar afwachten of zij het niet/betaalde loon terug kunnen krijgen. De organisatie die dit doet is de SNCU, de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten.

LBV zit in het bestuur van deze Stichting en zorgt er voor dat er tot actie wordt overgaan, zelfs tot aan de rechter. Bij de SNCU zijn mensen in dienst die de uitzendbureaus aanpakken, maar ook LBV ondersteunen bij het beantwoorden van hele specifieke vragen en het geven van voorlichting. De SNCU is door de jaren heen uitgegroeid tot een daadkrachtige organisatie en heeft al vele malafide uitzendbureaus aangepakt! Voor de behaalde resultaten en vonnissen verwijst ik u naar de website www.sncu.nl.

Dus heeft u problemen of klachten met een uitzendbureau? Meld dit bij LBV! Het is tevens mogelijk om klachten rechtstreeks bij de SNCU te melden via www.meldenhelpt.nl of via het gratis telefoonnummer 0800-7008. ■

Kijk uit voor spookfacturen!

Met regelmaat krijgen wij vragen binnen over zogenaamde 'spookfacturen'. Het gaat hier om valse facturen die vaak niet van echt te onderscheiden zijn. De malafide bedrijven die de spookfacturen verzenden worden steeds brutaler en men schroomt er niet voor om bijvoorbeeld logo's van bonafide bedrijven op hun facturen te gebruiken.

Gedupeerd door een spookfactuur

Het zijn uiteindelijk niet alleen ondernemingen of kleine zelfstandigen die door de spookfacturen worden gedupeerd. Werknemers die namens de werkgever 'per ongeluk' hun akkoord op een dergelijke factuur geven, komen hierdoor vaak in de problemen met hun werkgever.

Doordat spookfacturen vaak niet van echt te onderscheiden zijn is een fout al snel gemaakt. Veelal zit er bij de spookfactuur een acceptgiro, waardoor betaling extra makkelijk gaat. Uit de kleine lettertjes blijkt vaak dat het uiteindelijk niet om een factuur gaat maar een aanbieding. Wanneer de spookfactuur wordt voldaan accepteert u de aanbieding en gaat u door de betaling de overeenkomst aan.

Praktijkvoorbeeld

Naast spookfacturen zijn er ook verschillende malafide bedrijven die facturen opstellen die lijken op facturen die u al eerder heeft betaald. In het verleden heeft LBV de Stichting Kind en Ziekenhuis gesponsord met een advertentie. Deze Stichting verspreidt ieder jaar kinderboekjes onder zieke kinderen in ziekenhuizen. Door advertenties op de achterkant van de kleurplaten te plaatsen genereert men budget om de kinderboekjes te vervaardigen en te verspreiden.

Doordat deze boeken ieder jaar worden verspreid, zijn er oplichters geweest die hier slim op in hebben gespeeld. Men is in het bezit gekomen van zo'n boekje en alle bedrijven die een advertentie hadden geplaatst



werden nagebeld. Men refereerde aan de plaatsing van de eerdere advertentie en wekte de indruk dat men van Stichting Kind en Ziekenhuis was. Na het gesprek werd een fax toegezonden die diende te worden getekend en geretourneerd. Op deze fax stond ook nog eens een veel hoger factuurbedrag dan Stichting Kind en Ziekenhuis hanteerde. Daarnaast ging het niet om een eenmalige plaatsing maar stond er in kleine letters dat het een overeenkomst betrof voor 6 plaatsingen!

Belangrijke tips

Betaal nooit een factuur zonder dat u hebt gecontroleerd of u bij dat bedrijf een dienst of product heeft afgenomen; Lees facturen aandachtig door en let daarbij op kleine lettertjes.

- Controleer of de afzender staat vermeld bij het Steunpunt Acquisitiefraude;
- Spookfacturen bevatten vaak kenmerken die er op wijzen dat er al een klantrelatie bestaat;
- Wees extra alert op e-mailaanbiedingen;

Bent u er toch ingetrapt?

Meld dit bij het Steunpunt Acquisitiefraude via de website www.fraudemeldpunt.nl. ■

NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers

De huidige NBBU-CAO voor Vaste medewerkers loopt af op 31 december 2011. Als gevolg daarvan zullen NBBU en LBV met elkaar in overleg treden om tot een nieuwe CAO te komen. De eerste onderhandelingsronde staat gepland op 21 september 2011 en de daarop volgende op 27 september 2011.



Tijdens deze onderhandelingsronden mag uiteraard ook uw input niet ontbreken. Dus bent u als vaste medewerker werkzaam op een NBBU-uitzendbureau geef dan aan onze CAO-onderhandelaars door wat u gewijzigd, verbeterd of toegevoegd wilt zien aan de NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers.

LBV is in ieder geval voornemens een CAO te sluiten met een looptijd van twee jaren. Daarnaast zal LBV in gaan zetten op

een structurele loonsverhoging van 2 procent per CAO-jaar. Tevens verandert er de komende jaren het een en ander op het gebied van pensioenen. Zo wordt de leeftijd waarop de AOW ingaat, verhoogd van 65 naar 67 jaar. Deze verhoging heeft ook gevolgen voor uw aanvullende pensioenregeling.

LBV en NBBU zijn al aan het onderzoeken of en zo ja hoe zij de bestaande pensioenregeling moeten aanpassen. Indien en zodra NBBU en LBV eruit zijn hoe het pensioen wordt aangepast dan zal dit worden opgenomen in het principeakkoord. ■

Heb ik recht op een vergoeding van mijn vakbondscontributie?

Onder voorwaarden is het mogelijk dat u in aanmerking kunt komen voor een vergoeding van de vakbondscontributie. Steeds vaker wordt dit in CAO's geregeld. Zo bevatten een aantal van de CAO's die door LBV zijn overeengekomen de volgende afspraak.

De werknemer kan in aanmerking komen voor een netto onkostenvergoeding van de contributie welke wordt betaald aan de vakbond die als CAO-partij is betrokken bij deze CAO. Om in aanmerking te komen dient de werknemer hiervoor bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de vakbondscontributie. De werkgever betaalt in ruil hiervoor een netto onkostenvergoeding gelijk aan de vakbondscontributie.

Tweederde contributie vergoed

Uiteindelijk krijgt een werknemer na alle plussen en minnen ongeveer tweederde van de vakbondscontributie vergoed en kost een lidmaatschap bij LBV geen 120 euro per jaar maar uiteindelijk ongeveer 40 à 45 euro op jaarbasis. Een netto voordeel van 75 à 80 euro op jaarbasis!

Aanvragen voor 30 november

De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een kopie van het betalingsbewijs van de vakbondscontributie. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt.

Uitbetaling in december

De onkostenvergoeding wordt door de werkgever aan de werknemer betaald in de maand december tezamen met de maandelijkse of vierwekelijkse salarisbetaling. ■

Nieuw functieprofielenboek voor de Signbranche

In de Sign-CAO is opgenomen dat alle werknemers die onder de werkingsfeer van de Sign-CAO vallen uiterlijk per 1 januari 2012 zijn ingedeeld in een van de functiegroepen. Deze zijn genoemd in bijlage 4 van de CAO. Om de indeling in de juiste functies eenvoudiger te maken is er besloten om een functieprofielenboek voor de Signbranche te schrijven. LBV en de werkgeversvereniging VSBN zijn nu in de afrondende fase van dit functieprofielenboek. Op dit moment is het aan LBV om er als laatste kritisch naar te kijken, waarna hij naar de drukker kan.

Veel vragen over functie-indeling

De afgelopen maanden zijn er veel vragen bij LBV binnengekomen omtrent de functie-indeling van werknemers in de Signbranche. In bijlage 3 van de huidige Sign-CAO is een beslisboom opgenomen als hulpmiddel voor de indeling in functiegroepen. Deze bestaat uit zes stappen. Als eerst wordt de functietitel vastgesteld. Daarnaast spelen de volgende punten een belangrijke rol bij de juiste indeling:

- De aard van het werk;
- De kennis, vaardigheid en ervaring van de werknemer;
- De mate van zelfstandigheid die aan de functie is verbonden;
- Het opleidingsniveau van de werknemer.

Combinatiefuncties

In de signbranche is een aantal grote signbedrijven actief. Het grootste deel van de branche bestaat uit kleinere signbedrijven. Binnen deze kleinere bedrijven komt het met grote regelmaat voor dat werknemers combinatoriefuncties bekleden. Hierbij is een werknemer in dienst bij één werkgever en zijn takenpakket is samengesteld vanuit diverse functies. Het probleem bij werknemers met een combinatoriefunctie is veelal het vaststellen van de hoogte van het loon. Doordat men taken uitvoert vanuit verschillende functies is er moeilijk een loonschaal aan te koppelen via de beslisboom.

Een goede oplossing voor dit probleem is het zorgvuldig in kaart brengen van de tijd die de werknemer maandelijks met de verschillende taken bezig is. Naar aanleiding hiervan kan er in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever een salaris aan de functie worden gekoppeld. Indien de werknemer en de werkgever er niet uitkomen is het raadzaam om de overeen te komen functie-indeling ook aan LBV en de werkgeversorganisatie VSBN voor te leggen. ■



Wanneer heeft u recht op een overwerkvergoeding?

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

Wat is overwerk?

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

De overwerkvergoeding

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

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

De betaling van de overwerkvergoeding

De wijze waarop de overwerkvergoeding wordt betaald kan per werkgever verschillen. Afhankelijk van de wijze waarop de salarisadministratie de overuren verwerkt, worden deze tegelijk betaald met de normale uren of wordt de overwerkvergoeding in de daaropvolgende betalingsperiode betaald. Het is raadzaam altijd uw gewerkte uren inclusief overwerkuren te noteren. Jammer genoeg gebeurt het nog wel eens dat, bewust of onbewust, niet alle overuren worden betaald. Uit onderzoek van de arbeidsinspectie is gebleken dat werkgevers het niet altijd zo nauw nemen met de betaling van overuren. Onder meer in de uitzendbranche gaat het nog wel eens verkeerd, omdat men niet de juiste overwerkvergoeding uit de CAO van de inlener hanteert, maar ook in andere branches worden er fouten gemaakt.

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



Let op uw arbeidsomstandigheden!

Goede en veilige arbeidsomstandigheden zijn de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. Gezamenlijk moeten u en uw werkgever zien te voorkomen dat bij de uitvoering van de werkzaamheden de veiligheid van u en uw collega's in het gedrang komt. Hierbij heeft u een grote mate van eigen verantwoordelijkheid.

Zo zijn een goede veiligheidsinstructie en het ter beschikking stellen van passende en persoonlijke beschermingsmiddelen alleen doeltreffend als u zich aan deze instructie houdt en de persoonlijke beschermingsmiddelen ook daadwerkelijk worden gebruikt. Het beleid en de voorlichting kunnen in theorie nog zo goed zijn geregeld, als u in de praktijk zich niet aan de instructies en voorschriften houdt, zit een gevaar in een klein hoekje.

Eigen verantwoordelijkheid

Uit onderzoek van de arbeidsinspectie blijkt keer op keer dat veel arbeidsongevallen hadden kunnen worden voorkomen indien de werknemer zich aan de veiligheidsinstructie had gehouden. Waarom worden de veiligheidsinstructies door werknemers aan hun laars gelapt? Omdat deze veiligheidsinstructies als belemmerend worden ervaren. Met andere woorden: het zich houden aan de veiligheidsinstructies en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is "te veel werk". U moet zich echter realiseren dat dergelijke veiligheidsinstructies niet zijn bedacht om werknemers te pesten, maar om ze te beschermen.

Met name voor werknemers die bij hun gebruikelijke werkzaamheden keer op keer veiligheidsrisico's lopen, hoort kennis, naleving en toepassing van de veiligheidsinstructies een tweede natuur te zijn. De cijfers van de arbeidsinspectie liegen er niet om. Jaarlijks komen er ongeveer 90 mensen om het leven als gevolg van een arbeidsongeval en raken naar voorzichtige schatting 1.100 mensen tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt als gevolg van een arbeidsongeval. Voor elke werknemer is het dus van belang stil te staan bij de risico's die men loopt bij de uitvoering van de werkzaamheden. Werkt u in een risicosector, zoals de bouw, de haven en de industrie, dan dient u extra alert te zijn.

Werknemers in minder risicovolle sectoren kunnen nu niet op hun lauweren gaan rusten. Denk hierbij aan het toenemend aantal werknemers dat lijdt aan de gevolgen van beroepsziektes zoals Repetitive Strain Injury (RSI). Ook voor deze werknemers geldt dat zij zich aan de voorgeschreven instructies dienen te houden.

Meld onveilige situaties

Wat voor werkzaamheden u ook uitvoert, wees altijd bedacht op de risico's die u loopt bij de uitvoering van deze werkzaamheden en houdt u aan de geldende veiligheidsinstructies en gebruik de voor u geldende persoonlijke beschermingsmiddelen. Bent u van mening dat uw werk onveilig is en de geldende veiligheidsinstructies niet voldoen, maak dit dan bespreekbaar bij uw werkgever, uw personeelsvertegenwoordiging en/of ondernemingsraad. Toezicht houden op de naleving van de arbeidsomstandigheden is immers een primaire taak van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Vaak hebben ondernemingsraden hiervoor aparte arbeidsomstandighedencommissies ingesteld die u hierbij van dienst kunnen zijn.

Uiteraard kunt u ook direct contact opnemen met de Arbeidsinspectie. Zij treden echter pas op indien zij vanuit meerdere bronnen signalen ontvangen dat de veiligheid van werknemers in gevaar is. Een melding van slechts één werknemer is niet voldoende om de arbeidsinspectie aan het werk te zetten. Bovendien kan niemand, zelfs uw werkgever niet, u verplichten werkzaamheden uit te voeren waarbij de veiligheidsinstructies en veiligheidsvoorschriften niet worden nageleefd. Leg desnoods in overleg met uw collega's het werk stil totdat de onveilige situatie is verholpen. U kunt uiteraard ook contact opnemen met LBV voor meer informatie over veilig werken. ■

Verschillende vormen van verlof

Als een werknemer een vrije dag wil opnemen dan komt al snel de vraag op of hij hiervoor een vakantiedag moet opnemen of dat hij hiervoor een verlofdag kan opnemen. Het arbeidsrecht kent verschillende vormen van verlof, hieronder treft u een beknopt overzicht van de verschillende verlofvormen die er zijn.

Bijzonder / buitengewoon verlof

In nagenoeg alle CAO's is een vorm van bijzonder of buitengewoon verlof opgenomen. In deze vorm van verlof worden verlofdagen geregeld in verband met bijvoorbeeld een bezoek aan een dokter, bij een verhuizing, bij het huwelijk van bijvoorbeeld de ouders of bij het overlijden van een familielid. Het aantal dagen waarop een werknemer recht heeft op bijzonder of buitengewoon verlof kan per CAO verschillen. Ook indien er geen CAO van toepassing is hanteren veel werkgevers ook een vorm van bijzonder of buitengewoon verlof.

Calamiteitenverlof

Deze vorm van wettelijk verlof geeft een werknemer recht op verlof indien er zich een calamiteit voordoet waarbij de verzorging van de gezinsleden door de werknemer dient te geschieden. Voorbeelden van situaties waarin u gebruik kunt maken van calamiteitenverlof:

- U moet zaken regelen rond een sterfgeval in uw familie.
- U moet snel een oppas vinden of verzorging regelen voor een ziek familielid.
- U moet een loodgieter regelen omdat uw waterleiding is gesprongen.
- Uw partner bevalt (ander kort verzuimverlof).
- U moet aangifte doen van de geboorte van uw kind (ander kort verzuimverlof).
- De werknemer heeft recht op betaald verlof gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.

Kortdurend zorgverlof

Het recht op kortdurend zorgverlof voor werknemers is bedoeld om zelf noodzakelijke zorg aan (pleeg)kinderen, de partner of ouders te kunnen geven. De werkgever betaalt ten minste 70% van het loon door, gedurende een periode van maximaal 10 dagen.

Door het recht op kortdurend zorgverlof kunnen werknemers inspringen op situaties waarin (pleeg) kinderen, de partner of

ouders zorg nodig hebben. Een ouder hoeft niet op het adres van de werknemer ingeschreven te staan. Dat geldt wel voor de partner en het kind. Voor pleegkinderen geldt dat er een pleegcontract moet zijn.

Langdurend zorgverlof

Door het recht op langdurend zorgverlof wordt voorkomen dat mensen hun baan opzeggen omdat ze tijdelijk voor een naaste moeten zorgen. De werkgever kan dit (onbetaalde) verlof alleen weigeren als het bedrijf door het verlof ernstige problemen ondervindt.

- Een werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de zorg aan de partner, het eigen kind of één van de ouders. De ziekte moet levensbedreigend zijn.
- Een werknemer mag per jaar 12 weken lang maximaal de helft van het aantal wekelijkse werkuren als zorgverlof opnemen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het verlof ook spreiden. De werknemer kan dan bijvoorbeeld 6 weken voltijds verlof opnemen. Ook is het mogelijk om het verlof in gedeelten op te nemen, maar de werknemer moet het verlof wel binnen 18 weken opnemen.

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

U heeft recht op minstens 16 weken zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Hoe lang de verlofperiode feitelijk duurt, is afhankelijk van de datum waarop uw baby daadwerkelijk wordt geboren. De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat, is afhankelijk van de datum waarop u denkt te bevallen. U kunt vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum verlof opnemen. Maar u moet dit in ieder geval 4 weken vooraf melden. Als u later dan 6 weken voor de verwachte bevallingsdatum met verlof gaat, worden de dagen die u niet hebt opgenomen als zwangerschapsverlof maar waarop u wel recht had, opgeteld bij het bevallingsverlof. U heeft na de bevalling altijd recht op minstens 10 weken bevallingsverlof. Ook als uw baby later wordt geboren dan verwacht.

Kraamverlof

De echtgenoot of partner van de moeder van een pasgeboren kind heeft recht op twee dagen kraamverlof met behoud van loon.

De echtgenoot of partner kan zelf beslissen wanneer deze het verlof opneemt. Het recht op verlof is echter beperkt tot een periode van 4 weken:

- Als het kind thuis wordt geboren, moet het verlof binnen 4 weken na de geboorte worden opgenomen.
- Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, moet het verlof binnen 4 weken na thuiskomst van het kind opgenomen worden.

Werknemers dienen zo snel mogelijk door te geven wanneer ze het kraamverlof willen opnemen. Dit mag mondeling en schriftelijk. De werkgever mag dit verlof niet weigeren. De aangifte van de geboorte valt niet onder het kraamverlof. De tijd die nodig is voor deze aangifte valt onder calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof.

Adoptieverlof

Alle werknemers die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof geldt voor beide ouders. Werknemers kunnen zelf kiezen wanneer ze het verlof opnemen. Daarbij geldt echter wel:

- Het verlof mag maximaal 2 weken voor de officiële adoptie ingaan.
- Het verlof moet ingaan binnen 16 weken nadat het kind officieel wordt geadopteerd. Daarna vervalt het recht op adoptieverlof.

Ook pleegouders komen in aanmerking voor adoptieverlof. Het kind moet dan bij de werknemer inwonen en er moet een pleegcontract zijn.

Ouderschapsverlof

Werkende ouders hebben wettelijk recht om tijdelijk minder te werken en meer aandacht te besteden aan de opvoeding van hun kinderen. Deze uren worden niet doorbetaald, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers en werknemers.

Om het voor ouders nog makkelijker te maken om werk en opvoeding te combineren is de duur van het ouderschapsverlof op 1 januari 2009 veranderd. Werknemers hebben de volgende rechten:

- Wanneer een werknemer voor het eerst ouderschapsverlof opneemt na 1 januari 2009 gelden de nieuwe regels. Een werknemer heeft dan recht op 26 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof.
- Wanneer een werknemer voor het eerst ouderschapsverlof

opnam vóór 1 januari 2009 gelden oude regels. In deze oude regels heeft de werknemer recht op 13 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof.

- Werknemers mogen het verlof opnemen tot het moment dat het kind 8 jaar wordt. Dit recht geldt ook voor adoptiekinderen, pleegkinderen en stiefkinderen. Voorwaarde is in dat geval wel dat de kinderen inwonen bij de werknemer. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor ieder kind: adoptie-, pleeg- en stiefkind. Ook hebben beide ouders recht op ouderschapsverlof.

Andere vormen van verlof

Naast het bijzonder of buitengewoon verlof en de wettelijke verlofvormen bestaan er ook nog een aantal andere vormen van verlof. Zo heeft elke werknemer, in overleg en met toestemming van de werkgever, het recht om onbetaald verlof op te nemen. Denkt u hierbij bijvoorbeeld aan een sabbatical.

Organisatieverlof

Dit verlof geeft een werknemer die kaderlid is van een vakbond het recht op organisatieverlof met behoud van loon voor bijvoorbeeld het deelnemen aan vakbondsvergaderingen. Het aantal verlofdagen is meestal beperkt (1 of 2 dagen) en kan alleen worden opgenomen indien de werknemer (kaderlid) een uitnodiging voor een vakbondsvergadering kan overleggen aan de werkgever.

Vakantie of verlof?

Wilt u een vrije dag opnemen om een reden die niet valt onder het bijzonder of buitengewoon verlof dan dient u hiervoor een vakantiedag op te nemen. In alle andere gevallen maakt u gebruik van de mogelijkheden die het bijzonder of buitengewoon verlof dan wel de wettelijke verlofvormen u bieden. Let op! Heeft u het recht op bijzonder of buitengewoon verlof of het wettelijke verlof al opgebruikt en wilt u toch langer verlof dan dient u hiervoor uw vakantiedagen aan te wenden.

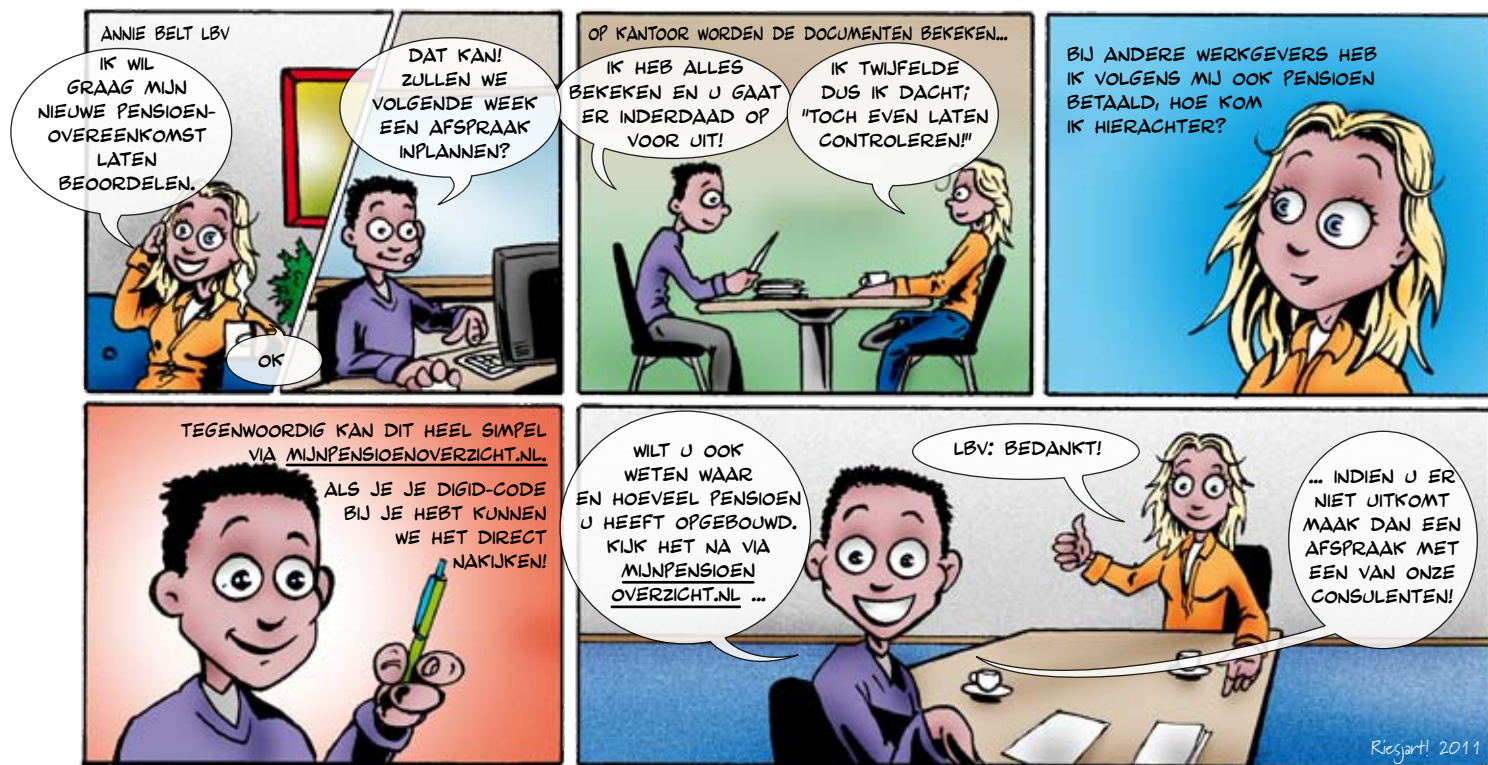
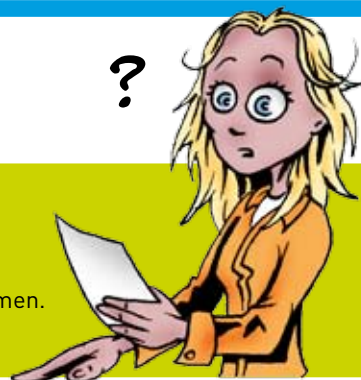
Veranderingen op komst

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een wetsvoorstel naar de Tweede kamer verstuurd waarmee het makkelijk wordt om werk te combineren met zorg voor kinderen en naasten. Zo wordt het simpeler om een werkweek aan te passen om kortstondig meer of juist minder uren te gaan werken. Hiervoor zullen een aantal van de hiervoor genoemde wettelijke verlofvormen, zoals langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof en bevallingsverlof waarschijnlijk worden aangepast. ■

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.

