



Nieuwe Tankstation
CAO 2006 - 2011

pag.

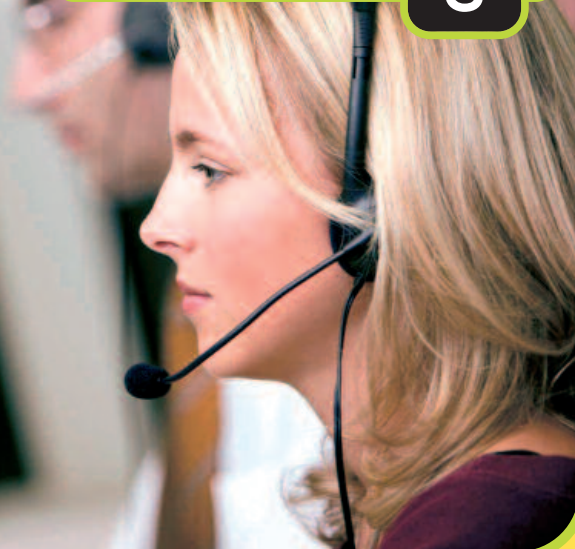
4



Tussentijdse
wijzigingen
NBBU-CAO

pag.

8



Flexibele
arbeidstijden

pag.

8



Voorwoord



Nederland heeft dit jaar al de nodige tropische dagen achter de rug. Veel leden waren ons zeer dankbaar voor het artikel 'werken in de zomer' dat in de vorige Visie stond gepubliceerd. In dit artikel werden namelijk goede tips gegeven om het werken in de warmte wat dragelijker te maken.

Wanneer je aan de zomer denkt dan denk je al snel aan lekker weer en vakantie. Maar de zomer staat ook garant voor veel vakantiewerkers! Vooral veel studenten zijn tijdens de zomermaanden aan het werk via vakantiebanen. Verderop in de Visie schenken wij ook nog extra aandacht aan de controles van de arbeidsinspectie met betrekking tot vakantiewerk en bijbanen.

Ik wil alle 'vakantiewerkers' er op wijzen dat zij zichzelf goed laten informeren omtrent hun rechten en plichten. Het is belangrijk om te weten op welke vergoeding je minimaal aanspraak kunt maken en onder welke arbeidsomstandigheden je behoort te werken. Kent u ook vakantiewerkers in uw omgeving? Maak ze bekend met LBV zodat ook zij in de toekomst aanspraak kunnen maken op de expertise van LBV. Omdat het contributietarief voor studenten slechts 2 euro per maand bedraagt, is het voor deze groep extra aantrekkelijk om zich bij LBV aan te sluiten!

Er is trouwens ook goed nieuws te melden vanuit Roosendaal! Het regiokantoor van LBV gaat namelijk van de Kalmoesberg naar de Fluwijnberg verhuizen. Alle LBV-leden uit de omgeving van Roosendaal kunnen nu dus gebruik maken van het compleet nieuwe regiokantoor! Tevens zal LBV op zondag 24 september deelnemen aan het Roosendaals Treffen. Op dit twejaarlijkse evenement zal LBV aanwezig zijn met een kraam. Alle leden en geïnteresseerden zijn op deze dag natuurlijk van harte welkom om onze kraam te bezoeken en te genieten van een smakelijke kop koffie of thee. Verderop in de Visie meer hier over!

In deze editie van de Visie bevinden zich uiteraard ook weer de laatste nieuwtjes en veranderingen op CAO-gebied. Zo maken wij u in deze editie bekend met de laatste veranderingen in de NBBU-CAO en de Tankstation-CAO. Ik wens u in ieder geval veel leesplezier!



M.A. Dolman
Voorzitter

Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellende.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Kalmoesberg 78
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 KM Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

Redactie Bas Poot

Productie & Realisatie EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

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.

Sociale Verzekeringen per 1 juli 2006

MINIMUMLOON PER MAAND

Leeftijd	Bruto	Netto
• 23	€ 1.284,60	€ 1.094,-
• 22	€ 1.091,90	€ 945,-
• 21	€ 931,35	€ 820,-
• 20	€ 790,05	€ 710,-
• 19	€ 674,40	€ 620,-
• 18	€ 584,50	€ 550,-
• 17	€ 507,40	€ 499,-
• 16	€ 443,20	€ 443,-
• 15	€ 385,40	€ 385,-

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor de sociale zekerheid. In bovenstaande bedragen zijn pensioenpremies buiten beschouwing gelaten, evenals de premie voor de nieuwe zorgverzekering. De bedragen geven daarom alleen een globale aanduiding. Het gaat om de hele euro's afgeronde netto bedragen voor in 1949 of daarna geboren alleenstaande werknemers zonder kinderen.

AOW EN ANW UITKERINGEN

AOW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden	€ 641,12	€ 37,97
Gehuwden met max. toetslag	€ 1.282,24	€ 75,93
Gehuwden zonder toetslag (partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)	€ 938,55	€ 53,15
Ongehuwden	€ 938,55	€ 53,15
Ongehuwden met kind tot 18 jr.	€ 1.163,34	€ 68,35
Maximale toetslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 343,69	
Maximale toetslag (AOW vanaf 01-02-1994)	€ 641,12	
ANW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Nabestaandenuitkering	€ 1001,30	€ 64,53
Halfwezenuitkering	€ 229,85	€ 18,44
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 320,42	€ 20,65
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 480,62	€ 30,97
Wezenuitkering van 16 tot 21 / 27 jaar	€ 640,83	€ 41,30

Bovenstaande bedragen zijn exclusief de tegemoetkoming aan AOW-gerechtigden van € 9,66 bruto per maand

KINDERBIJSLAG (bedragen per kind per kwartaal)

	gezinnen met:	0 t/m 5	6 t/m 11	12 t/m 17 jaar
I Kinderen geboren vóór 1 januari 1995 die na 1 oktober 1994 6 of 12 jaar zijn geworden:	1 kind		€ 218,13	€ 256,62
	2 kinderen		€ 246,40	€ 289,88
	3 kinderen		€ 255,82	€ 300,96
	4 kinderen		€ 276,52	€ 325,22
	5 kinderen		€ 288,95	€ 339,94
	6 kinderen		€ 297,24	€ 349,69
II Kinderen geboren op of na 1 januari 1995, ongeacht de gezinsgrootte:		€ 179,63	€ 218,13	€ 256,62

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Nieuwe Tankstatio



Onlangs hebben LBV en de werkgevers die onder de Tankstation-CAO vallen een nieuw CAO afgesloten. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 5 jaar dat aanvangt op 1 juli 2006 en eindigt op 30 juni 2011. In het onderstaand overzicht treft u de belangrijkste wijzigingen aan ten opzichte van de vorige editie van de Tankstation-CAO:

• Artikel 13 Salarisstrook

Toevoeging:

Indien het administratief technisch niet mogelijk is om de vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren op de salarisstrook te vermelden, is werkgever verplicht om minimaal 1x per kwartaal schriftelijk aan de medewerker de vakantiedagen en zogenaamde saldo-uren te overleggen.

• Artikel 14.1 Salaristabellen

Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer, die over de kundigheden beschikt, vereist voor de vervulling van zijn functie, minimaal vastgesteld te worden op het aanvangsalaris behorende bij de functiegroep waarin zijn functie contractueel is ingedeeld (zie salaristabellen, bijlage 1)

• Artikel 14.2 Salarisverhogingen

De volgende salarisverhoging van de functiegroepen 2 - 5 is overeengekomen:

Werknemers ontvangen per 1 januari 2007 1% verhoging over de salaristabel, waarin hij/zij is ingedeeld op 31 december 2006. De loonsverhogingen voor de jaren 2008 tot en met 2011 zullen uiterlijk 3 maanden voor aanvang van deze loonperiode worden overeengekomen.

Noot: Werknemers waarvan het salaris hoger is dan het gestelde in de salaristabel, ontvangen een verhoging van 1% berekend over de salaristabel, waarin hij/zij is ingedeeld op 31 december 2006.

• Artikel 20.1 Extra vakantiedagen in verband met leeftijd

De extra vakantiedagen die werknemers op basis van hun leeftijd hebben, komen per 1 januari 2007 te vervallen. Hiervoor geldt de volgende compensatieregeling.

1. Voor werknemers die voor 1 januari 2007 in dienst zijn getreden en extra vakantiedagen hebben opgebouwd, geldt een compensatieregeling.

Leeftijd	Compensatie van:
Van 35 t/m 44 jaar	1 extra vakantiedag
Van 45 t/m 54 jaar	3 extra vakantiedagen
Van 55 t/m 59 jaar	6 extra vakantiedagen

2. Werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 59 jaar bouwen per 1 januari 2007 geen extra vakantiedagen meer op. Werknemers hebben recht op een compensatie voor het vervallen van de extra vakantiedagen in de leeftijdscategorie waarbinnen ze op 31 december 2006 vallen.

on-CAO 2006 - 2011

3. Werknemers die voor 1 januari 2007 de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, hebben de keuze om de 10 extra vakantiedagen te behouden, danwel daarvoor een compensatie te ontvangen.

4. Werknemers van 60 jaar of ouder welke bij de werkgever in dienst treden hebben recht op 4 extra vakantiedagen. Werknemers hebben de keuze om de 4 extra vakantiedagen te behouden, danwel daarvoor een compensatie te ontvangen.

Compensatieregeling:

Brutojaarsalaris (exclusief vakantietoeslag) x 0,38% = het bedrag welke per vakantiedag wordt gecompenseerd.

• Artikel 20.2 Extra vakantiedagen in verband met duur dienstverband

- 10 jaar 1 extra vakantiedag bovenop het huidige aantal vakantiedagen
- 20 jaar 2 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen
- 30 jaar 3 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen

In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van 30 jaar of meer, recht op 6 extra vakantiedagen.

• Artikel 31.2 Salarisdoorbetalingsverplichting bij ziekte en ongeval

In geval van arbeidsverhinderende door ziekte of ongeval, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het bruto-salaris:

- a. gedurende de eerste periode van 26 weken 100 %
- b. gedurende de 27e week tot en met de 78e week 85%
- c. gedurende de 79e week tot en met de 104e week 70%

Noot: Voor parttimers geldt een doorbetaling van 100% gedurende de eerste periode van 26 weken, 85% gedurende de 27e tot en met de 78e week en 70% gedurende de 79e tot en met de 104e week van de arbeidsongeschiktheid, berekend over het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie maanden.

• Artikel 31.3 Wachtdagen

1. Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig jaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de derde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding twee wachtdagen in rekening te brengen.
2. Er mag niet opnieuw een wachtdag in rekening worden gebracht als de perioden, waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.



Tussentijdse wijzigingen NBBU-CAO voor uitzendkrachten 2004 – 2008



In de CAO wordt in de artikelen 12 en 13 een onderscheid gemaakt tussen een fase 1, 2 of 3 uitzendovereenkomst met of zonder een uitzendbeding:

In artikel 12 is een nieuwe definitie van de fase 1 of 2 uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding opgenomen. Bij een dergelijke uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een uitsluiting van de loondoorbetaling bij het wegvallen van werk, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Bij ziekte geldt er wel loondoorbetaling.

In artikel 13 is een nieuwe definitie van de fase 1 of 2 uitzendovereenkomst met uitzendbeding opgenomen. Bij een dergelijke uitzendovereenkomst met uitzendbeding geldt een uitsluiting van de loondoorbetaling bij het wegvallen van werk en ziekte.

In artikel 16 is bepaald dat de uitzendkracht, die ter beschikking wordt gesteld bij een inlener die een CAO hanteert met een afwijkend periode- en ketensysteem ten opzichte van de NBBU-CAO, bij het aangaan van de eerste uitzendovereenkomst kan kiezen dit afwijkende periode- en ketensysteem te hanteren of die van de NBBU-CAO voor uitzendkrachten. Als de uitzendkracht hierna ter beschikking wordt gesteld bij een inlener met een andere CAO, geldt er een overstapregeling.

In artikel 20 is bepaald dat als het tijdverantwoordingsformulier direct door de inlener aan de uitzendonderneming wordt verstrekt de uitzendkracht, na verzoek hiertoe, een afschrift ontvangt. Bij een geschil over de gewerkte uren heeft de uit-

zendonderneming de bewijslast over het aantal gewerkte uren volgens het tijdverantwoordingsformulier.

In artikel 22 is bepaald dat het loonverhoudingsvoorschrift uitsluitend betrekking heeft op het geldende periodeloon in de schaal. Daarnaast kunnen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk –zults ter keuze van de uitzendonderneming- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld.

Artikel 24 dat gaat over bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen is opnieuw ingedeeld waardoor het duidelijker is geworden wanneer een werknemer aanspraak kan maken op bijzonder verlof, kort verzuim of algemeen erkende feestdagen. Het oude artikel 27 waarin bijzonder verlof werd geregeld is hiermee komen te vervallen.

Het oude artikel 25 "vakantierechten" is uitgesplitst in twee nieuwe artikelen waarbij in het nieuwe artikel "25 vakantiedagen" is bepaald hoeveel vakantierechten de werknemer heeft en hoe deze vakantierechten worden opgebouwd. In het nieuwe artikel 26 "opnamen en uitbetaling opgebouwde rechten" is nader vastgesteld hoe de reserveringen en uitbetalingen van reserveringen voor kort verzuim, bijzonder verlof, feestdagen, vakantiedagen en vakantiebijslag is geregeld. Zo kan er bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding in overleg voor worden gekozen de opgebouwde rechten wekelijks/ maandelijks/ periodiek in geld uit te betalen in plaats van te reserveren. Voor de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding (bepaalde tijd) en de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat de uitzendkracht bij kort verzuim/ bijzonder verlof, op feestdagen waarop vanwege die feestdag niet gewerkt wordt en gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie is verworven, recht heeft op doorbetaling van het feitelijk loon, eventueel te verhogen met de wacht dagenvergoeding indien van toepassing.

In artikel 29, "melding van ziekte en ongeval" is bepaald dat ten aanzien van de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding er bij arbeidsongeschiktheid twee wacht dagen gelden. De uitzendonderneming zal aan de uitzendkracht terzake van één wacht dag, waarop wegens ziekte de beloning zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op de beloning en wel door middel van een percentage van het feitelijk loon. Als er sprake is van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding zal de uitzendonderneming inzake het verschil tussen de Ziektewet-uitkering en het uitkeringsdagloon, er zorg voor dragen dat deze wettelijke uitkering gedurende de eerste 52 weken wordt aangevuld tot 90%.

Flexibele arbeidstijden

In Nederland, net als in veel andere landen in Europa, is de standaardlengte van een werkdag 8 uur. Wettelijk mag er echter wel 9 of 10 uur per dag worden gewerkt. Naast de standaard arbeidstijdenregeling bestaat er ook een overlegregeling voor arbeidstijden. Deze overlegregeling wordt door CAO-partijen overeenkomen. Let op! In de CAO kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt over uw arbeidstijden, lees daarom altijd uw CAO erop na om te zien welke arbeidstijden er voor u gelden.

De overheid wil de standaard arbeidstijdenregeling zoals die nu geldt in de Arbeidstijdenwet aanpassen en vereenvoudigen. Middels deze aanpassing wordt de maximale werkdag verlengd tot 12 uur bij werken op de dag en 10 uur bij werken in de nacht. Deze aanpassing moet het voor werkgevers mogelijk maken de werktijden verder te flexibiliseren. Doordat werknemers langer kunnen werken kunnen zij flexibeler worden ingezet, dus ook buiten de reguliere arbeidstijden, en zullen zij hierdoor productiever worden, wat uiteindelijk leidt tot een goedkopere factor arbeid.

De vraag is echter wat het langer werken voor gevolgen heeft voor de werknemers en of werknemers wel of niet kunnen kiezen om langer te werken. In een aantal van de CAO's die LBV afsluit is reeds de mogelijkheid opgenomen de werkweek op vrijwillige basis op te hogen van 38 naar 40 uur per week. Hiervoor in de plaats ontvangt de werknemer een per saldo hoger salaris per uur. Deze keuze staat de werknemer vrij zodat hij kan kiezen tussen meer loon of meer vrije tijd of te wel werk en privé beter kan combineren. Deze keuzevrijheid is in het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet niet gewaarborgd.

Bovendien zijn de gevolgen van langer werken geenszins duidelijk. De gevolgen van langer werken hangen mede af van het soort werk men verricht. Bij zwaar fysiek of geestelijk werk ligt langer werken niet voor de hand. Denk hierbij aan het werk in de zorg waarbij de werknemers de huidige werkdruk al nauwelijks aankunnen. Voor deze groep werknemers is langer werken geen optie omdat het werk hierover simpelweg te zwaar is. Bij kantoorwerk en industrieel werk lijkt langer wer-

ken wel mogelijk. Bij een mogelijke verlenging van de werkdag zal men bij elk beroep en elk soort werk de werkbelasting moeten bepalen. Pas als dit is gedaan kan men überhaupt na gaan denken over een verlenging van de werkdag.

Gegevens over de werkbelasting per beroepssoort ontbreken echter, aangezien hier tot op heden weinig onderzoek naar is gedaan. Een gedegen onderzoek naar werkbelasting per beroep is derhalve noodzakelijk alvorens de wetgever langer werken mogelijk maakt. Echter zoals wel vaker gebeurt, is het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet reeds naar de Kamer gestuurd en gaat men nu pas achteraf nadenken over de mogelijk financiële en sociale gevolgen. Wie zei ook al weer: "regeren is vooruitzien". Deze regering in ieder geval niet. Ach ja, achteraf financiële gevolgen repareren middels ingewikkelde koopkrachtherstellende belastingconstructies is voor dit kabinet een sport geworden.

Het nieuwe kabinet zou pas op de plaats moeten maken alvorens ze beginnen aan een volgend hoofdstuk van aanpassingen in ons arbeids- en sociaal rechtstelsel. Door de niet aflatende wijzigingen van het oude kabinet in hun regeerperiode - onder andere de invoering van het nieuwe zorgstelsel en de afschaffing van de VUT/prepensioen - is het vertrouwen van de burger in de politiek tot een dieptepunt gedaald. Verdere ingrepen in het arbeids- en sociaal rechtstelsel, zoals de plannen van Wouter Bos in de AOW, zorgen ervoor dat het vertrouwen van de burger in de politiek verder zal afnemen...

Marco Stavinga



Bedrijfsbezoeken LBV

Eerder dit jaar hebben wij u geïnformeerd omtrent het feit dat LBV dit jaar haar bedrijfsbezoeken flink heeft geïntensiveerd. De afgelopen maanden hebben we al heel wat verschillende branches en bedrijven bezocht. Door middel van deze bedrijfsbezoeken krijgen we een goed inzicht van de werksituaties en de arbeidsomstandigheden van de werknemers in de verschillende branches en bedrijven.

Naast het feit dat wij de werkplekken bekijken, wordt er ook met het personeel gesproken. Op deze manier wordt nagegaan of 'de theorie' uit het CAO-boekje wel gemakkelijk toe te passen is in de praktijk. Middels de bedrijfsbezoeken zijn er al in een paar CAO's kleine oneffenheden aan het licht gekomen. Het betrof hier geen grote afwijkingen maar er waren een paar artikelen die niet helemaal met de praktijk overeenkwamen. In dergelijke gevallen zorgt LBV er voor dat dit bespreekbaar wordt gemaakt en indien mogelijk zo snel mogelijk wordt gecorrigeerd.

Middels de bedrijfsbezoeken zijn er ook andere, soms verbazingwekkende, punten naar voren gekomen. Zo zijn er een aantal CAO's waar de meeste werkgevers een hogere vergoeding aan de werknemers uitkeren dan in de CAO staat beschreven. Bij bedrijfsbezoeken vinden werkgevers het natuurlijk heel fijn

om te vertellen dat zij hun werknemers veel meer betalen dan de loonschalen die in de CAO staan beschreven. LBV vindt het echter heel jammer dat men dit nooit aan de onderhandelingsstafel verteld! Maar één ding is zeker, LBV zal het tijdens de komende CAO-onderhandelingen uiteraard aan de orde stellen!

Doordat er onder bepaalde branche-CAO's zoveel verschillende ondernemingen vallen, is het voor LBV niet haalbaar om al deze ondernemingen te bezoeken. Binnen branche-CAO's bezoekt LBV daarom een selectie van grote, middelgrote en kleine bedrijven om een goed beeld te krijgen van de verschillen en overeenkomsten onderling. Indien u van mening bent dat een bedrijfsbezoek aan het bedrijf waar u werkzaam bent ook heel nuttig is voor LBV, dan verzoeken wij u om contact op te nemen met de collectieve afdeling van LBV! Mogelijk komt LBV dan ook binnenkort bij u op bezoek!

Arbeidsinspectie controleert vakantiewerk en bijbaantjes

Veel jongeren hebben tijdens de zomerperiode een bijbaantje. Een aantal sectoren waar traditioneel veel jongeren werken zal dit jaar extra worden gecontroleerd. De inspectiedienst van het ministerie van Sociale Zaken heeft aangekondigd om vooral de land- en tuinbouw, horeca, recreatie en de detailhandel intensief te gaan controleren. Daarnaast wordt er ook een kijkje genomen in verpleeghuizen, de thuiszorg en gehandicaptenzorg.

Controles

De inspectiedienst heeft ook vorig jaar soortgelijke controles uitgevoerd en tijdens deze controles zijn veel overtredingen geconstateerd. Meer dan 40 procent van de 1300 gecontroleerde ondernemingen had de arbeidsomstandigheden voor hun vakantiekrachten niet goed geregeld. In twee gevallen was de werksituatie zo gevaarlijk dat de inspectie het werk compleet stil heeft laten leggen. De inspectiedienst heeft het meest opgetreden tegen werkgevers die kinderen en jongeren lieten werken met gevaarlijke stoffen en machines.

Jongeren mogen alleen werk doen dat bij hun leeftijd past en dit dient onder deskundig toezicht te gebeuren. Vooral tot 16 jaar gelden er strenge regels om jongeren te beschermen

tegen gevaarlijk of zwaar lichamelijk werk. Tevens is te lang en te vaak werken ook niet toegestaan.

Verantwoordelijkheid

Naast het feit dat de werkgevers verantwoordelijkheid voor hun vakantiekrachten dienen te dragen, zijn ook de ouders verantwoordelijk. Bij eventuele overtredingen kunnen ook zij beboet worden. Dit laatste gebeurt altijd als kinderen van 12 jaar en jonger aan het werk zijn.

Naast de controles tijdens de vakantieperiode zal de Arbeidsinspectie tot 1 april volgend jaar de werkomstandigheden van jongeren met bijbaantjes gaan controleren. Ook zal de inspectiedienst klachten van jongeren gaan onderzoeken.

Ontslag bij bedrijfs-economische redenen



Het is mooi en zonnig weer in dit jaargetijde maar dat wil niet zeggen dat dit geldt voor het bedrijfsleven. Met name de laatste jaren is er vaak sprake van ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. Voor werkgevers staat er dan een keuze open. Of de werkgever legt het ontslag ter goedkeuring voor bij het CWI, of de werkgever vraagt toestemming aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met één of meerdere werknemers te mogen beëindigen.

Uit de praktijk blijkt dat het merendeel van de werkgevers voor een CWI-procedure kiezen, ondanks het feit dat hier enige tijd mee gemoeid kan zijn. Het CWI keurt echter nagenoeg alle ontslagaanvragen op basis van bedrijfseconomische redenen uiteindelijk goed, mits de werkgever enigszins aannemelijk maakt op basis van de financiële gegevens ontslag noodzakelijk is.

Als de werkgever echter kiest voor de kantonrechter is hij meer dan eens verzekerd van een snelle procedure. Nadeel hiervan is echter vaak dat de werkgever meer geld kwijt is aan een zogenaamde "gouden handdruk", een ontbindingsvergoeding, dan bij een procedure via het CWI waar geen ontbindingsvergoedingen gelden. De ontbindingsvergoeding bestaat vereenvoudigd uit drie delen, namelijk het aantal dienstjaren vermenigvuldigd met het maandsalaris inclusief vakantiegeld vermenigvuldigd met een correctiefactor. In de correctiefactor komt tot uitdrukking aan wie het ontslag te wijten is. Een neutrale ontbinding heeft altijd als uitgangspunt correctiefactor 1. De praktijk laat zich echter niet zo eenvoudig vangen in een paar woorden. Regelmatig komt het voor dat de werkgever tracht een lagere of geen ontbindingsvergoeding te betalen omdat dit de onderneming nog meer in gevaar zou brengen, of dat eenvoudigweg het benodigde geld daarvoor ontbreekt. Ook in dit geval dient de werkgever dat aannemelijk te maken op basis van cijfermateriaal. Vaak wordt dit door de kantonrechter toegestaan.

Een praktijkgeval hieromtrent waarbij de werkgever tegenover de rechter beweerde geen enkele cent over te hebben voor het ontslag van meerdere werknemers, kwam hem duur te staan. Niet alleen had de onderneming nog aanzienlijke reserves van de daaraan voorafgaande winstgevendende jaren, maar ook had de onderneming in dit geval de betreffende medewerker niet mogen ontslaan op basis van het feit dat deze reeds lange tijd in dienst was en er binnen de onderneming geen enkele moeite was gedaan deze persoon te behouden. Ter zitting wilde de werkgever koste wat het kost van de werknemer af. De werknemer was namelijk al op non-actief gezet en terugkeer op de werkvloer was geen optie voor de werkgever, aangezien dit gezichtverlies opleverde ten overstaan van het overige personeel. De werkgever heeft om eerder persoonlijke dan bedrijfseconomische redenen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst doorgedrukt. De kantonrechter hing hier een zeer groot prijskaartje aan van ruim 150.000 euro bruto, mede gezien een dienstverband van ruim 24 jaar en verwijtbaarheid van de werkgever.

Dergelijke hoge vergoedingen komen in de praktijk echter niet vaak voor, zeker niet bij bedrijfseconomische redenen, waar slechte resultaten vaak aanleiding zijn te reorganiseren. Rekent uzelf daarom vooral niet vooraf rijk, maar laat u goed adviseren door LBV.

Ronald van Oostrom

Vraag en antwoord

Behoor ik een loonstrook te ontvangen en wat staat daar op?

Werkgevers zijn verplicht om een schriftelijke opgave van je salaris te geven. Dat gebeurt in de vorm van een loonstrook. Dit kan elke maand zijn, maar dat is niet verplicht. Als je loon ten opzichte van de vorige maand niet verandert, dan hoeft je werkgever geen nieuwe loonstrook te geven. Zodra er een bedrag op je loonstrook wijzigt, hoor jij weer een loonstrook te krijgen.

Bewaar je loonstrookjes goed. Het zijn bewijsstukken. Je hebt ze nodig wanneer je bijvoorbeeld geld wilt terugvragen van het ziekenfonds of de Belastingdienst of om de huursubsidie aan te vragen.

Dit moet minimaal op je loonstrook staan:

- Je naam en sofi-nummer;
- Gegevens van de werkgever;
- De overeengekomen arbeidsduur;
- Het brutoloon;
- Bedragen van ingehouden belastingen en sociale premies;
- De termijn waarvoor de betaling geldt, (week, maand, vier weken);
- Het minimum(jeugd)loon dat voor jouw leeftijd geldt;
- Je tariefgroep voor de belasting;
- Extra vergoedingen, zoals reiskostenvergoedingen en andere toeslagen;

Onderaan je loonstrook staat het bedrag dat je overhoudt: je netto salaris.

Wat moet ik doen als ik word ontslagen?

- 1 Om je uitkering niet in gevaar te brengen, moet je nooit zomaar akkoord gaan met je ontslag. Deel je werkgever onmiddellijk mee dat het er niet mee eens bent. Doe dit altijd schriftelijk.
- 2 Schakel direct je vakbond (LBV) in. Als je lid bent, kan LBV een bezwaarbrief maken of je helpen met het opstellen van zo'n brief. Je bezwaarschrift moet aangetekend verzonden worden. In deze brief moet duidelijk staan waarom jij tegen je ontslag bent. Zet er ook in dat je bij het bedrijf wilt blijven werken.
- 3 Schrijf je direct in bij het CWI (dat moet binnen 24 uur) en vraag een WW-uitkering aan bij de uitvoeringsinstelling UWV. Als een WW-uitkering wordt afgewezen, meld je jezelf zo snel mogelijk bij de sociale dienst van de gemeente.

Ik heb een WW-uitkering, krijg ik nu ook vakantiegeld?

Wanneer je een WW-uitkering hebt, dan heb je ook recht op vakantiegeld. Het vakantiegeld bedraagt 8% van uw gemiddelde



bruto uitkering, over de maanden mei van het vorig jaar tot en met april van dit jaar. Het UWV houdt over dit bruto vakantiegeld loonheffing en premies in, net als over uw bruto uitkering. Het netto vakantiegeld dat na deze inhouding overblijft, stort het UWV op uw rekening.

Waar zit het grote verschil tussen bruto en netto?

Als Nederlandse burger betaalt u mee aan volksverzekeringen en belastingen. Beide betalingen worden loonheffingen genoemd. Als werknemer betaalt u ook premies voor de werknemersverzekeringen. Het verschil tussen bruto en netto is dus het geld dat uw baas voor u aan de belasting, de sociale fondsen, het pensioenfonds, of misschien uw werknemersspaarregeling betaalt. De sociale fondsen zijn een soort verzekering voor wanneer u werkloos of langdurig arbeidsongeschikt raakt. Het geld voor uw pensioen en uw spaarregeling blijft van u. U kunt er alleen op het moment niet over beschikken.

Mag mijn werkgever eenzijdig beslissen de drie ploegendiensten om te zetten naar een twee ploegendienst?

Een werkgever mag iets wat contractueel is overeengekomen niet eenzijdig wijzigen. De werkgever kan alleen een contract wijzigen in overleg en met instemming van de betrokken werknemers.

Wat gebeurt er met mijn rechten wanneer het bedrijf waarbij ik werk wordt overgenomen?

Wanneer een bedrijf wordt overgenomen dan blijven uw rechten en plichten behouden. Bij een overname neemt de nieuwe werkgever alle rechten en plichten van de oude werkgever over. Bij een overname mag de werkgever niet eenzijdig wijzigingen toepassen. Wijzigingen kunnen alleen in overleg en met instemming van de werknemer plaatsvinden.

Regiokantoor Roosendaal is per 1 september 2006 verhuisd

Veel leden van LBV die in Roosendaal of in die omgeving wonen zijn bekend met het regiokantoor aan de Kalmoesberg. De meeste leden kwamen er een keer per jaar voor hun belastingpapieren in te laten vullen en andere hebben het kantoor bezocht naar aanleiding van bijvoorbeeld een arbeidsgeschil. Over het algemeen werd het regiokantoor goed bezocht.

Gelukkig zal het regiokantoor niet gaan verdwijnen, maar het gaat per 1 september 2006 wel van de Kalmoesberg naar de Fluwijnberg verhuizen. Indien u dus een afspraak wilt maken voor het regiokantoor in Roosendaal dan zijn dit de nieuwe adresgegevens.

Nieuwe contactgegevens regiokantoor Roosendaal:

Regiokantoor LBV
Fluwijnberg 117
4708 KA Roosendaal
Telefoon : 0165 – 56 60 45
Telefax : 0165 – 56 25 54
E-mail : LBV@LBV.nl

Roosendaals Treffen 2006

Op zondag 24 september aanstaande wordt weer het Roosendaals Treffen gehouden. Dit twee jaarlijkse evenement biedt verenigingen en instellingen (zonder winstoogmerk) en (semi)overheidsinstellingen uit Roosendaal de gelegenheid zich aan een talrijk publiek te presenteren.

Waar en wanneer?

Het Roosendaals Treffen 2006 wordt gehouden op 24 september, van 11.30 tot 17.00 uur in en rondom het Stads kantoor, de Kloosterstraat, de Dominéstraat, de Bloemenmarkt, het Tongerloplein, de Markt en het Emile van Loonpark. Daarnaast zijn er activiteiten in en onder andere het Gemeentearchief, de Bibliotheek-VANNU, Museum Tongerlohuys en de Sint Janskerk.

Ook LBV is aanwezig

Tijdens het Roosendaals Treffen zal ook LBV aanwezig zijn met een kraam. Dit evenement is natuurlijk een uitgelezen kans om met leden uit de omgeving van gedachte te wisselen en daarnaast helpen dergelijke evenementen aan een betere naamsbekendheid. Indien mogelijk zullen er natuurlijk ook nieuwe leden geworven worden.

Ondanks het feit dat LBV aardig wat leden heeft in Roosendaal en omgeving, is het belangrijk om nog meer mensen bekend te maken met LBV. Op het evenement kunnen geïnteresseerden naast een persoonlijk gesprek ook de nodige informatie omtrent LBV meenemen.

Kom ook langs!

Bent u woonachtig in de omgeving van Roosendaal of staat u toevallig op een camping in de buurt en u heeft nog geen plannen voor zondag de 24 september, dan bent u van harte welkom om bij ons langs te komen. Naast de kraam van LBV biedt het Roosendaals Treffen u natuurlijk nog veel meer!

A n n i e v a n d e L B V



DE ZON VAN ANNIE HEEFT EEN VAKANTIEBAANTJE...



... EN HIJ HEEFT EEN BAANTJE GEVONDEN IN EEN FABRIEK MET EEN ZAAGMACHINE.



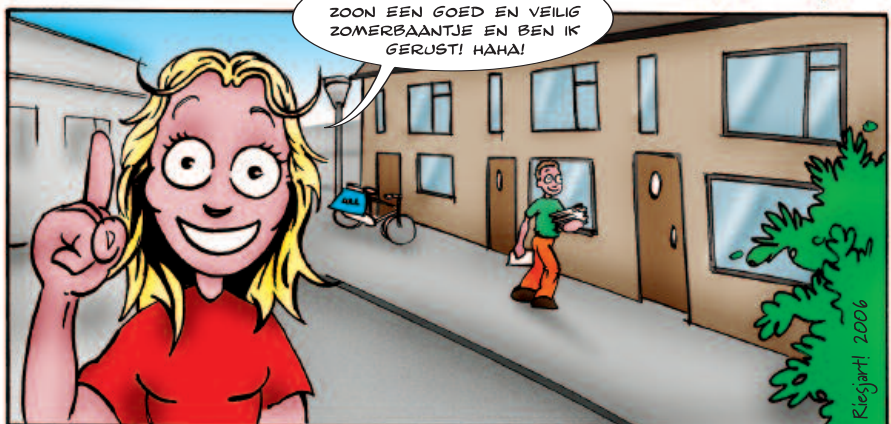
IK HEB VANDAAG MOETEN ZAGEN AAN EEN HELE GROTE ZAAG-MACHINE!!! WAS BEST WEL ENG.

OOHHH???



TOCH WIL ANNIE EVEN CHECKEN BIJ LBV OF DE ARBEIDSVORWAARDEN WEL IN ORDE ZIJN VOOR JONGERENWERK.

OK! DAT IS GOED OM TE WETEN...



DANKZIJ LBV HEEFT MIJN ZON EEN GOED EN VEILIG ZOMERBAANTJE EN BEN IK GERUST! HAHA!

Riesjart 2006

Ik wil graag lid worden van LBV!



Naam :m/v
 Adres :
 PC/Plaats :
 Geboortedatum :
 Telefoon prive :
 Werkgever :
 Beroep :
 Datum :
 Giro/bankrekeningnr :
 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

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:

LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)