

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond **LBV Landelijke Belangen Vereniging**

VISIE 2 2023

**UITGAVE
JUNI**

VAKANTIE VIEREN?

WIJ HEBBEN HET VOOR JOU UITGEZOCHT!

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Neem op tijd je
dagen op

04

Pensioenvoorzieningen
onbetaalbaar?

06

Huurverlaging per 1 juli
2023 voor sociale
huurwoningen

12

Schijnzelfstandigheid,
ZZP en de fiscale
wetgeving

14

Weet jij alles over
vakantiedagen?

15



LEDEN BEREIKEN VEERKRACHT

SAMEN MET ONZE LEDEN BEREIKEN WE MOOIE DINGEN. WIJ GELOVEN ER IN DAT WE ALS GROEP SAMEN STERKER STAAN. ER ZIT BOVENDIEN NIET ALLEEN KRACHT IN GETALLEN, MAAR OOK IN DE MOOIE VERHALEN EN VERBINDINGEN DIE HET MET ZICH MEE BRENGT. OP DEZE MANIER STUITEREN WE SAMEN ALTIJD TERUG!

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie
LBV, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving
Panah Agency, Schiedam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Ik ben enorm trots op LBV. Trots, omdat ik zie hoeveel vechtlust onze leden hebben. Je komt ze werkelijk overal tegen. In het publieke debat en in de media, maar vooral op de werkplek én bij acties en campagnes. Voor steeds meer leden is het duidelijk dat actie voeren loont. Dat samen actie voeren leidt tot een hoger loon en betere arbeidsvoorwaarden. Onze krachten bundelen! Er zijn goede redenen om onze krachten te bundelen: de macht van het getal, de solidariteit tussen sectoren en beroepsgroepen én de veranderende maatschappij. Even belangrijk is het om daarbij oog te houden voor de eigen, specifieke belangen van leden in een bepaald beroep of in een bepaalde sector. LBV is zo georganiseerd dat beide uitgangspunten tot hun recht komen.

De strijd van LBV leidt tot mooie resultaten maar ook tot een aanzienlijke toename van leden. Vooral jongeren die starten op de arbeidsmarkt en kleine zelfstandigen (zzp'ers), maar ook veel nieuwe leden die overstappen van andere vakbonden naar LBV. Vooral onze individuele dienstverlening (in 2022 beoordeeld als uitmuntend) trekt veel leden van andere vakbonden aan. Die betalen doorgaans als 'brandend huis' een solidariteitsvergoeding en maken gebruik van onze overstapservice. LBV is immers de enige organisatie die scherp voor ogen heeft wanneer loon- en arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen op orde zijn en dus ook wanneer niet!

LBV is in de afgelopen 54 jaar uitgegroeid tot een levendige vereniging van een diverse groep aan werkenden, uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden en zelfstandigen uit een groot aantal sectoren. LBV speelt een belangrijke rol op sociaal en maatschappelijk niveau in Nederland.



Wij komen op voor de leden die werken, willen werken of gewerkt hebben en maken ons elke dag sterk voor een rechtvaardige en solidaire verdeling van werk, welvaart, welzijn en macht.

Alleen met genoeg leden kunnen we die sterke tegenmacht zijn die voor werknemers, zzp'ers, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden echt het verschil kan maken. De komende jaren zal LBV alleen maar groter worden en meer invloed krijgen. Daar blijven we hard aan trekken. LBV streeft naar minimaal 100.000 leden en maakt dan aanspraak op een zetel in de Sociaal Economische Raad (SER). Dat is immers keihard nodig om samen meer grip te krijgen op werk en inkomen. Dat krijgen we alleen samen voor elkaar. Doe je mee?

In deze VISIE een gevarieerd aanbod met informatie en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent. Veel leesplezier én een fijne zomer!

Ger IJzermans
Voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Op vakantie

Neem op tijd je dagen op

05

Wat doe jij met je vakantiegeld?

Nieuwe vouchercode HD Academy

06

Pensioenvoorzieningen onbetaalbaar?

BPF Schilders

08

Ik verdien te weinig!

Wat nu?

09

Kort CAO Nieuws

Hellende Daken & SUSAG

10

Wijziging NBBU CAO voor Uitzendkrachten

Wijziging van het tweede lid van artikel 25

12

Huurverlaging per 1 juli 2023 voor sociale huurwoningen

Maximaal 575 euro per maand

13

WML met ingang van 1 juli 2023

Wetswijziging in 2024

14

Schijnzelfstandigheid, ZZP en de fiscale wetgeving

Grens blijft dun

15

Weet jij alles over vakantiedagen?

Opbouw van vakantiedagen en laten uitbetalen

OP VAKANTIE

De zomer komt er weer aan. Tijd om op vakantie te gaan. Het uitkiezen van vakanties is tegelijkertijd leuk en daarnaast stressvol. Gaat het een topvakantie worden en gaat alles naar wens, of valt het tegen als je soms de verhalen hoort en zit je opeens in een horrorvakantie. Gelukkig leert de praktijk dat het vaker goed dan slecht gaat.

Voordat je je vakantie kunt gaan plannen en op vakantie kunt gaan, moet je, als je bij een werkgever werkt, wel eerst je vakantie aanvragen. Dit doe je in het algemeen met het invullen van een vakantie-aanvraag. De voorwaarden hiervoor kunnen verschillend zijn. Zo is er in sommige cao's bepaald dat je alleen in bepaalde periodes met vakantie kunt gaan of wordt de duur van een vakantie beperkt. Bij wet is geregeld dat je minimaal twee aaneengesloten weken met vakantie kunt gaan. Wil je langer met vakantie, bijvoorbeeld drie weken of langer, dan moet je werkgever dit goedkeuren.

In het kort komt het erop neer dat je, als je op vakantie wilt, dit schriftelijk moet aanvragen bij je werkgever. Je laat weten wanneer en hoe lang je op vakantie wilt. Je werkgever heeft daarna twee weken de tijd om je aanvraag goed of af te keuren. Neemt een werkgever binnen deze termijn geen besluit, dan kun je er van uitgaan dat de aanvraag stilzwijgend door de werkgever is goedgekeurd. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan je werkgever een vakantieaanvraag afkeuren, bijvoorbeeld wanneer er te veel mensen tegelijkertijd op vakantie willen en er daardoor een onderbezetting is. Wacht daarom niet te lang en vraag je vakantie tijdig bij je werkgever aan.

Bij het opnemen van vakantie dien je natuurlijk wel over voldoende vakantiedagen te beschikken. Het aantal wettelijke vakantiedagen per jaar komt overeen met vier keer de normale arbeidsduur per week. Werk je vijf dagen per week, dan heb je dus recht op 20 wettelijke vakantiedagen per jaar. Daarnaast kun je eventueel nog recht hebben op extra bovenwettelijke vakantiedagen. In cao's of in je individuele arbeidsovereenkomst worden er vaak meerdere bovenwettelijke vakantiedagen afgesproken. 24 of 25 wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen bij elkaar per jaar is vrij normaal. In sommigen sectoren zijn 30 dagen of meer de standaard. Daarnaast kan er mogelijk ook nog recht bestaan op extra bovenwettelijke vakantiedagen in verband met je dienstverband die daar nog bovenop komen.

Daarnaast kan het ook zo zijn dat in een jaar niet alle vakantiedagen zijn opgenomen (waar je recht op hebt). Deze niet opgenomen vakantiedagen neem je dan mee naar het jaar daarop. Dit meenemen van vakantiedagen kan echter niet ongelimiteerd. Wettelijke vakantiedagen die je niet opneemt, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.

**Voorbeeld: Vakantiedagen die in 2022 zijn opgebouwd, vervallen in dat geval dus op 1 juli 2023.
Bij cao of schriftelijke overeenkomst kan een ruimere vervaltermijn zijn overeengekomen.**

Daarom is het dus in je eigen belang om op tijd je vakantiedagen op te nemen. Doe je dat niet, dan ben je ze kwijt en dat is natuurlijk zonde. Overigens moet je werkgever bij het opnemen van vakantiedagen altijd eerst je 'oudste' vakantiedagen aanspreken. Het is natuurlijk handig als je zelf bijhoudt hoeveel vakantiedagen je hebt. Vaak wordt het recht op vakantiedagen opgenomen op je salarisspecificatie. Staat het er niet op en je weet niet meer hoeveel vakantiedagen je hebt, vraag dit dan na bij je jouw leidinggevende. Zo weet je waar je aan toe bent en loop je geen vakantiedagen mis!

Marco Stavinga
Cao-onderhandelaar



WAT DOE JIJ MET JE VAKANTIEGELD?

Zeer waarschijnlijk heb jij onlangs ook weer vakantiegeld mogen ontvangen. Iedereen die werkt of een uitkering krijgt, heeft namelijk recht op vakantiegeld. Veel mensen die in loondienst werken ontvangen dan boven op het maandsalaris een extra uitkering van 8% van het jaarsalaris. Dit wordt vaak eind mei uitgekeerd en wordt berekend over het loon van 1 juni van het afgelopen jaar tot 1 juni van het huidige jaar. Als je baan stopt wordt het opgespaarde bedrag meteen uitbetaald.

Het vakantiegeld is bruto ongeveer gelijk aan een extra maandsalaris, dit kan dus voor deze zomer een mooi bedrag zijn voor een leuke vakantie. Overigens hoef je natuurlijk vakantiegeld niet alleen maar aan een vakantie uit te geven, en logischerwijs wordt het niet door iedereen hieraan besteed. Door periodes van hoge inflatie en alsmaar toenemende kosten in Nederland leert de ervaring dat vakantiegeld ook regelmatig wordt gebruikt om openstaande rekeningen te betalen of langlopende schulden af te lossen.

Het Nibud doet regelmatig onderzoek naar de financiële gezondheid in Nederland en van haar inwoners. Uit het laatste onderzoek van net voor de coronapandemie bleek dat de meeste mensen nog altijd hun vakantiegeld gebruiken waarvoor het bedoeld is. Maar vanaf 2015 constateert Nibud wel een (lichte) toename in het gebruik van de vakantietoelage voor het aflossen van schulden of betalingsachterstanden. Misschien komt het voor jou wel beter uit om het extraatje te besteden aan die lang verwachte nieuwe auto. Of je zet het geld op je spaarrekening voor een verbouwing. Om er zeker van te zijn wat je met je vakantiegeld wilt gaan doen, doe je er verstandig aan om een (jaar)begroting te maken zodat je jouw kosten en dromen inzichtelijk kan houden.

“Denk jij wel eens na over je financiële situatie, heb je juist jouw zaakjes op orde of kun je wel wat hulp gebruiken?”

Zonder financiële zorgen zit je beter in je vel, ben je gelukkiger en meer gemotiveerd om met plezier je werk te kunnen doen. Zware schulden en de problematiek die dat met zich mee brengt kan als donkere wolken boven jou samen pakken. Ook op de werkvloer zou er meer openheid en vrijheid moeten zijn om schulden van werknemers bespreekbaar te maken. Ook de werkgever heeft hier een (morele) rol in.

Vanuit het online leerplatform de Hellende Daken Academy kun je als medewerker van een aangesloten dakdekkersbedrijf gratis gebruik maken van de e-learning ‘Grip op geld’. Deze e-learning geeft je in slechts 15 minuten inzicht in je uitgaven, tips voor sparen en besparen. Dus ga aan de slag en hopelijk geeft het je wat meer handvaten om aan je (financiële) gezondheid te denken.

Naast deze en andere e-learnings vind je op www.hellendedakenacademy.nl ook toolboxes, instructiefilmpjes, interviews met collega dakdekkers en het Webinar ‘een leven lang inzetbare medewerkers’ over het belang van duurzame inzetbaarheid. Neem gerust een kijkje en ga direct aan de slag met onderwerpen die jouw interesse hebben. Aanmelden kan met een vouchercode, deze vraag je op bij je werkgever. Je kan deze vouchercode ook aanvragen bij het secretariaat van Hellende Daken, mail dan naar info@hellendedaken.nl of bel naar **085 - 489 9050**.

Namens de Hellende Daken een fijne zomer!

PENSIOENVOORZIENINGEN ONBETAALBAAR?

Voor de jongere generaties is pensioen nog ver weg, maar juist met het oog op de jongere generaties vindt er een hervorming in de pensioenwereld plaats. De tendens die wel onder jongeren en zeker ook in de schilders sector plaatsvindt, is de gedachte dat tegen de tijd dat de jongeren met pensioen gaan pensioenvoorzieningen onbetaalbaar zouden zijn. Met de invoering van het nieuwe pensioencontract in combinatie met de wet toekomst pensioenen zou tegemoet worden gekomen aan de behoeften van de jongeren.

DOORSNEESYSTEMATIEK

Een van de grote veranderingen is de afschaffing van de doorsneesystematiek. Bij de doorsneesystematiek betaalt iedereen dezelfde premie (in procenten van het pensioengevend loon) en bouwt iedereen hetzelfde pensioen (in procenten van het pensioengevend loon) op. Een jongere betaalt dezelfde pensioenpremie en ontvangt dezelfde opbouw als een oudere werknemer, terwijl de inleg van de jongere langer kan renderen. Er is hier dus sprake van omslagfinanciering waarin de jongere werknemers deels het pensioen van de oudere werknemers financieren. Omslagfinanciering is een manier van financieren van pensioen, waarbij degene die premie betaalt een ander is dan degene die uitkering geniet. De jongere profiteert dus niet direct van zijn eigen inleg en rendement hierop. Ook BPF Schilders kent deze doorsneesystematiek momenteel.

In het nieuwe pensioenstelsel zal deze doorsneeproblematiek worden afgeschaft. Afschaffing van de doorsneesystematiek kost huidige deelnemers tussen de dertig en zestig jaar zonder compenserende maatregelen tot ongeveer tien procent van het aanvullend pensioen. Dit is de groep die eerder al heeft betaald voor de oudere werknemers en nu deze groep steeds ouder wordt kan deze groep niet profiteren van de eerder gedane inleg. In zowel de kerngroep van BPF Schilders als in de overleggen met de gehele vertegenwoordiging wordt bekeken hoe deze compensatie dan vorm gegeven moet worden. Gezien de vele onzekerheden in het nieuwe pensioenstelsel is het moeilijk om deze compensatie vast te stellen.

Wat wel enkele houvast geeft zijn de gemaakte berekeningen waarin duidelijk wordt dat de groep tussen de 45 en 60 jaar erop achteruitgaat. Het bestuur van BPF Schilders is nu samen met de sociale partners aan het kijken op welke wijze en tot welke hoogte deze achteruitgang gecompenseerd kan worden. Op het moment dat de transitie naar het nieuwe stelsel plaatsvindt kan deze compensatie plaatsvinden door middel van invaren.

WAT IS NU PRECIES INVAREN?

Invaren is de term die wordt gebruikt voor het overdragen van de pensioenrechten en pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, naar een pensioen dat past binnen het nieuwe pensioenstelsel. We spreken dus over de al opgebouwde pensioenopbouw. Invaren van bestaande pensioenaanspraken is het uitgangspunt. Bij invaren kan aanwezig pensioenvermogen worden aangewend voor een eventuele vulling van de solidariteitsreserve of compensatiedepot.

De (beleids-)dekkingsgraad van BPF Schilders is momenteel 129,9 procent. De dekkingsgraad laat zien of BPF Schilders genoeg geld heeft om alle pensioenen nu en in de toekomst te betalen. Wanneer het pensioenfonds gaat invaren dient de dekkingsgraad minstens 90 procent te zijn. Hier zit het pensioenfonds nu ruim boven. De dekkingsgraad dient altijd goed in de gaten te worden gehouden.

Buiten de compensatie voor het invaren die vanuit de dekkingsgraad wordt gefinancierd zijn er nog meer compensaties en reserves die worden ontnomen vanuit de dekkingsgraad. De solidariteits- dan wel risicodelingsreserve, het compensatiedepot en de operationele reserve worden ook gevuld vanuit de dekkingsgraad. Daarnaast wordt indexatie ook bekostigd vanuit de dekkingsgraad, de dekkingsgraad daalt dus na een indexering. Wanneer er dus tussen de overgangsdatum en de huidige datum een indexatie zal plaatsvinden valt dit deel van de dekkingsgraad niet nogmaals uit te geven.

Het is nu aan het bestuur van BPF Schilders om in samenwerking met de sociale partners een goede en evenwichtige belangenafweging te maken in de verdeling van de dekkingsgraad. Hierin speelt de onzekere factor van de rente ook een grote rol. Momenteel stijgt de rente nog steeds. Echter op het moment dat de rente gaat dalen zal de dekkingsgraad onder gebruikelijke economische omstandigheden ook dalen. Dit betekent dat er dan ook minder te verdelen valt voor het Pensioenfondsbestuur en de sociale partners.

SLECHTWEERSCENARIO'S

We zien aan de vreselijke omstandigheden in Oekraïne, maar ook de crash op de beurs in 2008 hoe moeilijk het is om iets toekomstigs vast te stellen. Deze gebeurtenissen zijn immers niet te voorzien. In de te maken overwegingen zal dus terdege rekening moeten worden gehouden met slechtweer scenario's. Ook zullen deelnemers die bijna gepensioneerd zijn moeten worden beschermd tegen zulke enorme tegenvallers.

Natuurlijk wordt de flexibiliteit van het pensioen wel als een van de positieve punten genoemd in het nieuwe pensioenstel, echter hebben de gepensioneerden geen mogelijkheid meer om nieuw pensioen op te bouwen, ze zijn immers gepensioneerd. Een solidariteitsheffing zorgt ervoor dat deze risico's gedempt kunnen worden. Echter kan de dekkingsgraad maar één keer verdeeld worden zoals aangegeven.

De vele onduidelijkheden met betrekking tot het nieuwe stelsel maken beslissingen maken over de verdeling van de dekkingsgraad heel moeilijk. Het bestuur van BPF Schilders en de sociale partners zullen in de afwegingen alle belangen moeten meenemen van de deelnemers waaronder vallen de actieven, gepensioneerden en de slapers.



IK VERDIEN TE WEINIG!

In mijn vorige artikel heb ik uitleg gegeven hoe nagekeken kan worden of het salaris voldoende is. In dit artikel ga ik nader in op de situatie wat ik voor leden kan betekenen, wanneer vast komt te staan dat het salaris niet voldoende is. Allereerst is het belangrijk om te bekijken of er nog sprake is van een dienstverband. Wanneer er geen dienstverband is, kan de arbeidsrelatie niet verstoord raken. Wanneer er wel sprake is van een dienstverband, dient hier natuurlijk bij de belangenafweging rekening mee te worden gehouden. Ik toets ook altijd direct de verjaringstermijn, die meestal 5 jaar is, zodat deze tijdig gestuit wordt.

Om mijn functie goed te kunnen uitvoeren dien ik als gemachtigde voor een lid op te treden. Het lid dient een volmacht te tekenen waaruit de bevoegdheid tot handelen aan mij wordt toegekend. Vervolgens zal, wanneer het een complexe zaak betreft de vordering van nadere uitwerking worden voorzien. Wanneer het een eenvoudig te verklaren verschil is, is dit proces minder tijdrovend. Om een goede uitwerking te maken heb ik wel alle informatie nodig. Mijn advies aan leden is dan ook altijd dat ze alle documenten, zoals salarisspecificaties en arbeidsovereenkomsten, op een veilige plaats (digitaal) bewaren. Met behulp van deze informatie ga ik een vordering richting de werkgever opstellen. In deze vordering komt uiteraard het bedrag dat te weinig betaald wordt, dit kunnen ook vakantiedagen of vakantiegeld zijn, maar het kan ook een vordering tot betaling van achterstallig loon betreffen.

Wanneer deze vordering klaar is, wordt deze verzonden via een formele juridische brief aan de werkgever. Vervolgens krijgt de werkgever de gelegenheid om te reageren op de vordering en om deze in dit stadium te herstellen. Mijn ervaring leert dat zo de meeste zaken worden opgelost. Wanneer dit niet het geval is, zal worden gekeken naar het belang. Wanneer het belang voldoende groot is, zal gekeken worden naar de volgende stap namelijk een rechtsgang.

Als jurist heb ik de bevoegdheid om in arbeidszaken naar de kantonrechter te stappen. Afhankelijk van het soort procedure zijn hier kosten aan verbonden. Bij een dagvaardingsprocedure zal de deurwaarder de dagvaarding dienen te laten betekenen. Bij een verzoekschriftprocedure is dit geen vereiste. Wanneer ik een procedure aanbreng, dan kan de wederpartij doorgaans uitstel aanvragen waardoor deze procedure meestal maanden kan duren. Ook de rechtbanken zijn erg druk momenteel waardoor je voor dit juridische pad echt wel een lange adem moet hebben bij een vordering.

Uiteindelijk kan er uiteraard nog een schikking worden getroffen. Wanneer dit niet gebeurt, zal er een vonnis worden opgemaakt waarin de vordering wordt toegewezen of afgewezen. Wanneer de vordering wordt toegewezen, hetgeen meestal gebeurt, zal de wettelijke rente en wettelijke verhoging, dan wel gematigd, worden toegekend. Soms gaat een bedrijf tussentijds failliet, dat vind ik altijd heel zuur, want dan heb je wel het recht, maar dan zijn er geen verhaalsmogelijkheden meer. Wanneer er geen faillissement aan de orde is en een lid de vordering uitbetaald krijgt én dus uiteindelijk krijgt waar recht op was, voel ik me heel trots op dit mooie resultaat.

mr. Ilse Hanenberg
Jurist



KORT CAO NIEUWS

CAO HELLENDE DAKEN

Momenteel wordt er door de CAO-commissie overlegd om het loonhuis in de CAO Hellende Daken mogelijk aan te passen. In de CAO voor Hellende Daken zijn verschillende functiegroepen en de werkzaamheden die daaronder vallen opgenomen. Deze functiegroepen verwijzen naar de loonschalen, maar kunnen worden verbeterd. Onder andere de kantoorfuncties zijn onderbelicht en verdienen een betere uitwerking. Zodra de CAO-commissie er uit is, zal het resultaat van het overleg ter stemming en goedkeuring worden voorgelegd aan de leden.

VEILIG WERKEN OP DE HOOGTE

Veilig werken op hoogte is een belangrijk onderwerp. Er zijn helaas nog steeds misstanden en onduidelijkheden rondom de veiligheid van het werken op een hellend dak. Het is dan ook de hoogste tijd dat hier meer aandacht voor is. Het Sociaal Fonds Hellende Daken (SFHD) en het Opleidingsfonds Hellende Daken (OOHD) zijn volop bezig met het ontwikkelen van opleidingen, cursussen en het simpelweg onder de aandacht brengen en houden van veilig werken op hoogte. Het is daarbij van belang dat alle werknemers op hoogte zijn van de geldende veiligheidsvoorschriften.

HET OCHTENDGESPREK

Als werknemer, zeker als je fysiek werk verricht, kun je je afvragen of je dat werk over een aantal jaren nog lichamelijk kan uitvoeren. De Hellende Daken wil hiervoor de bewustwording bij zowel werkgevers als werknemers aanwakken. Om deze bewustwording te bewerkstelligen heeft de Hellende Daken onlangs een film opgenomen 'Het ochtendgesprek'. Het ochtendgesprek is te vinden op het YouTube kanaal van Hellende Daken.

CAO USAG EN CAO USAVG

Veilig en gezond werken staat voorop in de branche. Er wordt vaak gewerkt met gevaarlijke stoffen en de Nederlandse Arbeidsinspectie besteedt in haar handhaving (steeds) meer aandacht aan hoe bedrijven in de sector hiermee om gaan. Om die reden start Stichting SUSAG in samenwerking met OnderhoudNL en Vakbond LBV een project om te zorgen dat jij straks exact weet welke spullen je in je bus nodig hebt om veilig te kunnen werken! Er zijn maar liefst 58 bedrijven die deelnemen aan dit project om slimmer te werken met gevaarlijke stoffen. Wellicht zit jouw bedrijf hier ook bij.

NALEVING EN HANDHAVING VAN DE CAO

In de CAO Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (hierna verder te noemen: CAO USAVG) is in het reglement Naleving en Handhaving een regeling uitgewerkt die zich richt op het naleven en handhaven van de CAO SAVG en de CAO USAVG. Dit reglement ziet erop toe dat de loon- en arbeidsvoorwaarden en uitvoeringsregelingen die partijen bij de CAO SAVG en CAO USAVG (OHNL, LBV, FNV en CNV Vakmensen) zijn overeengekomen, daadwerkelijk door werkgevers worden nageleefd.

EEN MELDING VAN EEN VERMEENDE MISSTAND INDIENEN?

Zowel werkgevers als werknemers kunnen een melding van een vermeende misstand indienen. Meldingen moeten betrekking hebben op onvoldoende nageleefde loon- en arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en uitvoeringsregelingen bij een bedrijf. Een melding dien je in bij De Eendracht, het secretariaat van SUSAG. Zij verzamelen de noodzakelijke informatie in een dossier en sturen het dossier door naar de commissie Naleving en Handhaving. Vervolgens neemt de commissie Naleving en Handhaving het dossier in behandeling. In sommige gevallen is een uitspraak van de commissie voldoende en kan de misstand hiermee verholpen worden. Maar in een enkel geval zal een gespecialiseerd onderzoeksbureau ingezet worden om de misstand te onderzoeken en op te lossen.

WIJZIGING NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

WIJZIGING VAN HET TWEEDE LID VAN ARTIKEL 25

Naar aanleiding van een uitspraak van de Hoge Raad van 17 maart 2023 is de NBBU CAO voor Uitzendkrachten (voortaan: NBBU CAO) op enkele punten aangepast. Eén van die aanpassingen betreft het artikel waarin de loondoorbetaling tijdens ziekte wordt geregeld.



HET UITZENDBEDING

Een uitzendbeding is een onderdeel van de uitzendovereenkomst waarin wordt afgesproken dat de overeenkomst tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau eindigt als het bedrijf waar door de uitzendkracht wordt gewerkt (de inlener) de opdracht beëindigt. Oftewel: Einde opdracht, einde uitzendovereenkomst. Zo'n beëindiging vindt doorgaans plaats wanneer er bij de opdrachtgever geen werk meer is voor de uitzendkracht.

Als een uitzendbureau iemand aanneemt heeft het uitzendbureau de keuze om de uitzendkracht aan te nemen op basis van een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding. Als het vooraf zeker is voor hoe lang er werk beschikbaar is voor de uitzendkracht is een uitzendbeding niet nodig. Is die zekerheid er niet, dan biedt het uitzendbeding de uitzendonderneming de nodige flexibiliteit.



ZIEKTE OF ONGEVAL

Het uitzendbeding werd tot voor kort breder ingezet dan waarvoor dit werd bedoeld. In de uitzend cao's was namelijk opgenomen dat in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht de opdracht direct na de ziekmelding met onmiddellijke ingang wordt geacht te zijn beëindigd op verzoek van de inlener. Voor een beëindiging van de opdracht en daarmee de uitzendovereenkomst was hierdoor geen daadwerkelijke beëindiging van de inlener nodig. Ziekte betekende voor een uitzendovereenkomst met uitzendbeding automatisch het einde.



HOGE RAAD

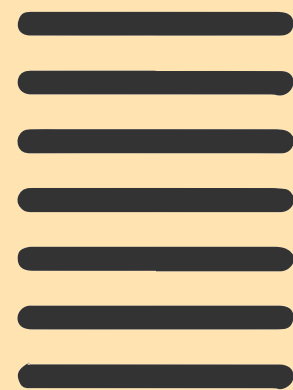
Hier stak de Hoge Raad afgelopen maart een stokje voor. De wet schrijft toch echt voor dat de inlener moet verzoeken om de opdracht te beëindigen. Doordat er in de cao van uit wordt gegaan dat dat verzoek door de inlener wordt gedaan in geval van een ziekmelding, is sprake van een strijdigheid met de wet. En dat mag niet.



LOONDOORBETALING TIJDENS ZIEKTE

In de cao is geregeld dat een uitzendkracht die arbeidsongeschikt raakt tot het einde van zijn uitzendovereenkomst in dienst blijft. Gedurende die tijd vult het uitzendbureau het loon tijdens ziekte (70%) aan tot eerst 90% en later 80%. Deze aanvulling stopt zodra de uitzendovereenkomst eindigt.

De uitzendovereenkomst van de uitzendkracht met uitzendbeding werd tot voor kort in geval van ziekte van rechtswege beëindigd. Om de gevolgen daarvan enigszins te verzachten vult de uitzendonderneming het loon van de uitzendkracht met uitzendbeding gedurende maximaal 104 weken aan tot eerst 90% en later 80%.



AANPASSINGEN NBBU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

De NBBU CAO is naar aanleiding van bovenbedoelde uitspraak van de Hoge Raad onder meer ten aanzien van de loondoorbetaling tijdens ziekte aangepast. Er mag immers niet meer van worden uitgegaan dat de uitzendovereenkomst eindigt wanneer een uitzendkracht met uitzendbeding zich ziekmeldt. Verzoekt de inlener om beëindiging van de opdracht? Dan eindigt ook de uitzendovereenkomst en heeft de uitzendkracht recht op de hiervoor omschreven aanvulling op zijn loon. Er ontstaat echter een situatie die nog niet in de cao was geregeld als de inlener niet verzoekt om beëindiging van de opdracht. De uitzendkracht met uitzendbeding blijft in dat geval namelijk ziek in dienst van de uitzendonderneming.

In de NBBU CAO is ervoor gekozen om deze uitzendkracht zolang hij ziek in dienst blijft van de uitzendonderneming dezelfde aanvulling te bieden als de uitzendkracht zonder uitzendbeding. De aanvulling op het loon na beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft ongewijzigd.

WAT BETEKENT DIT IN DE PRAKTIJK?

Voor de uitzendkracht zonder uitzendbeding is er niets gewijzigd. Zolang hij ziek in dienst blijft van de uitzendonderneming heeft hij recht op een aanvulling en gaat hij ziek uit dienst, dan valt hij terug op een ziektebewijs. Voor de uitzendkracht met uitzendbeding geldt dat hij niet meer vanzelfsprekend uit dienst treedt in geval van ziekte. Op papier is de rechtspositie van de uitzendkracht met uitzendbeding hierdoor verbeterd. Het is nog niet zeker hoe er in de praktijk met deze ontwikkeling zal worden omgesprongen en of die uitzendkracht er feitelijk beter van wordt. Het is immers voor de inlener mogelijk om alsnog direct na een ziekmelding om beëindiging van de opdracht te verzoeken.

WEL UITZENDBEDING VS. GEEN UITZENDBEDING

Vóór de wijziging konden de verschillende aanvullingsregelingen tot gevolg hebben dat uitzendkrachten zonder uitzendbeding die arbeidsongeschikt raakten in vergelijkbare gevallen slechter af waren dan uitzendkrachten met uitzendbeding die arbeidsongeschikt raakten. Raakte de eerste uitzendkracht namelijk bij wijze van spreken één dag voor het einde van zijn uitzendovereenkomst arbeidsongeschikt, dan was hij een dag later werkloos en ziek en had hij geen recht op een aanvulling uit de cao. De uitzendkracht met uitzendbeding kon wel al aanspraak maken op de aanvulling. Dit terwijl het uitzendbeding hem feitelijk in zijn positie niet heeft verzwakt.

In theorie zijn de posities van de twee soorten uitzendkrachten meer op elkaar gaan lijken doordat ze nu beiden in een situatie terecht kunnen komen waarin ze ziek in dienst blijven van de uitzendonderneming totdat hij uitzendovereenkomst via rechtswege eindigt. Vanuit dat oogpunt komt het toch onrechtvaardig over dat de ene uitzendkracht na het einde van zijn uitzendovereenkomst wel een aanvulling kan genieten en de andere niet. Is artikel 25 uit de NBBU CAO toe aan een verdere wijziging?



HUURVERLAGING PER 1 JULI 2023 VOOR SOCIALE HUURWONINGEN

Op 1 juli 2023 wordt de huur voor iedereen met een laag inkomen verlaagd naar 575 euro per maand. Of je huurverlaging krijgt, is afhankelijk van de hoogte van jouw totale huishoudinkomen. Aan de hand van een inkomensgrens stelt de Belastingdienst vast of je hiervoor in aanmerking komt. Valt jouw totale huishoudinkomen niet boven de grens? Dan krijg je mogelijk huurverlaging. Ligt jouw totale huishoudinkomen boven de grens? Dan is jouw inkomen te hoog voor een huurverlaging.

Om het totale huishoudinkomen te bepalen telt de belastingdienst het geregistreerd inkomen over 2021 van de huidige medebewoners bij elkaar op. Dat is het inkomen wat bij de belastingdienst bekend is. Het inkomen van inwonende kinderen die op 1 januari 2023 jonger dan 27 jaar zijn, telt de belastingdienst niet mee. Daar boven dus wel. De Belastingdienst geeft het bedrag van jouw huishoudinkomen niet door aan de woningbouwvereniging. Zij geven alleen door aan de woningbouwvereniging in welke categorie huishoudinkomen je valt, deze krijgt enkel te horen of je aan de inkomensgrens voldoet of niet.

DE SAMENSTELLING VAN JOUW HUISHOUDEN	DE INKOMENSGRENS
Eenpersoonshuishouden: er is één bewoner	23.250 Euro of lager
Eenpersoonshuishouden: er is 1 bewoner en die is AOW-gerechtigde	24.600 Euro of lager
Meerpersoonshuishouden: er zijn twee of meer bewoners	30.270 Euro of lager
Meerpersoonshuishouden: er zijn 2 of meer bewoners, van wie minimaal 1 AOW-gerechtigde	32.730 Euro of lager

Tabel: inkomensgrens per samenstelling huishouden

De huurverlaging geldt alleen voor sociale huurwoningen van een woningbouwvereniging. Je moet daarnaast een zelfstandige woning huren. Deel je de voordeur, het toilet of de keuken met anderen? Dan huur je een niet-zelfstandige woning. Een niet-zelfstandige woonruimte is bijvoorbeeld een kamer in een studentenhuus of bij een hospita.



Let op! Wanneer jouw huishoudinkomen lager is dan de gestelde inkomensgrens en de huur is hoger dan 575 euro per maand, dan moet jouw woningbouwvereniging een voorstel doen om jouw huur te verlagen naar 575 euro per maand. De woningbouwvereniging controleert jouw inkomen bij de Belastingdienst. Als je aan de voorwaarden voldoet, dan moet je vóór 1 juni 2023 bericht hebben ontvangen. Denk je dat je recht hebt op huurverlaging, maar krijg je géén bericht voor 1 juni 2023? Neem dan vóór 12 juli 2023 contact op met de huurcommissie.

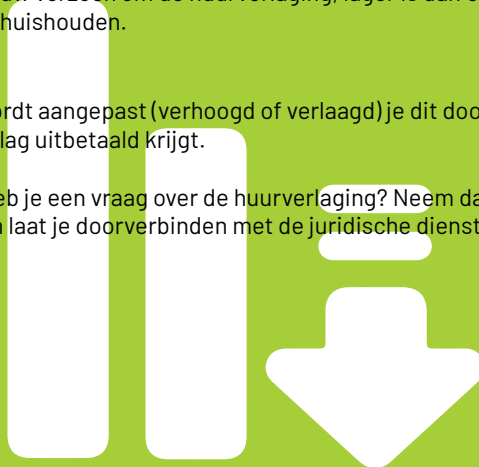
Soms krijg je geen bericht, maar kan je zelf om de huurverlaging vragen bij jouw woningbouwvereniging. Dit geldt als jouw inkomen in 2022 of 2023 is gedaald ten opzichte van 2021. Belangrijk is dan wel dat het gezamenlijke inkomen al zes maanden vóór jouw verzoek om de huurverlaging, lager is dan of gelijk is aan de helft van de inkomensgrens voor jouw huishouden.

Wijzigingen doorgeven

Houd er rekening mee dat wanneer je huur wordt aangepast (verhoogd of verlaagd) je dit doorgeeft voor de toeslagen, zodat je de juiste huurtoeslag uitbetaald krijgt.

Kom je er niet uit met de huurcommissie of heb je een vraag over de huurverlaging? Neem dan contact op met ons secretariaat via 088 – 266 3000 en laat je doorverbinden met de juridische dienst!

Roxy Frickus
Office manager



WML MET INGANG VAN 1 JULI 2023

In onderstaande tabellen staat het wettelijk minimumloon (WML) met ingang van 1 juli 2023 en met ingang van 1 januari 2023. Ten opzichte van de voorgaande verhoging van januari dit jaar zien we dat per aanstaande 1 juli met 3,13 procent het WML een minder sterke stijging mee maakt. Maar goed (!) nieuws, vanaf 2024 komt er een wetswijziging die het WML flink op de schop neemt...

WML per 1 juli 2023 (+3,13 procent). Bedragen in Euro (€).

LEEFTIJD	MAAND	WEEK	DAG	36	38	40
21 jaar en ouder	1.995,00	460,40	92,08	12,79	12,12	11,51
20 jaar	1.596,00	368,30	73,66	10,24	9,70	9,21
19 jaar	1.197,00	276,25	55,25	7,68	7,27	6,91
18 jaar	997,50	230,20	46,04	6,40	6,06	5,76
17 jaar	788,05	181,85	36,37	5,06	4,79	4,55
16 jaar	688,30	158,85	31,77	4,42	4,19	3,98
15 jaar	598,50	138,10	27,62	3,84	3,64	3,46

WML per 1 januari 2023 (+10,15 procent). Bedragen in Euro (€).

LEEFTIJD	MAAND	WEEK	DAG	36	38	40
21 jaar en ouder	1.934,40	446,40	89,28	12,40	11,75	11,16
20 jaar	1.547,50	357,10	71,42	9,92	9,40	8,93
19 jaar	1.160,65	267,85	53,57	7,45	7,05	6,70
18 jaar	967,20	223,20	44,64	6,20	5,88	5,58
17 jaar	764,10	176,35	35,27	4,90	4,65	4,41
16 jaar	667,35	154,00	30,80	4,28	4,06	3,85
15 jaar	580,30	133,90	26,78	3,72	3,53	3,35

Wetswijziging

Het minimumloon gaat nog verder omhoog. Vanaf 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumloon namelijk niet meer berekend per maand, maar per uur. De verwachting is dat honderdduizenden mensen hiervan profiteren. In sectoren met een voltijdswerkweek van 40 uur, gaan de lonen met gemiddeld 10 procent omhoog. In sectoren waarin een werkweek 38 uur geldt, stijgt het loon met gemiddeld 5 procent.

Wet invoering minimumuurloon in het kort

Nederland kent sinds 1969 een wettelijk minimumloon (per maand). Dit wetsvoorstel gaat over de invoering van een uniform minimumuurloon. Dat zal volgens de initiatiefnemers leiden tot een eerlijker en transparanter minimumloon. Op dit moment geldt nog een vast minimumloon per maand, waarbij het niet uitmaakt of een werknemer 36 uur per week werkt of 40 uur. Voor beide gevallen geldt hetzelfde minimum.

Met de wetswijziging wordt het minimumuurloon hetzelfde, ongeacht de lengte van de werkweek. Voor minimumloonverdieners met een langere werkweek dan 36 uur, betekent het initiatiefwetsvoorstel een verbetering van hun inkomen.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID, ZZP EN DE FISCALE WETGEVING

Sinds de opkomst van de zogenaamde “gig-economie” is er in Nederland veel discussie over schijnzelfstandigheid en de fiscale wetgeving met betrekking tot ZZP'ers.¹ Schijnzelfstandigheid komt voor wanneer iemand als ZZP'er werkt, maar eigenlijk in dienst is bij een opdrachtgever. Dit kan leiden tot ongewenste situaties, zoals schijnzekerheid voor de ZZP'er en oneerlijke concurrentie voor andere bedrijven.

Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan heeft de overheid de Wet DBA (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) ingevoerd. Met deze wet wil de overheid de verantwoordelijkheid voor het bepalen van de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en ZZP'er meer bij de opdrachtgever leggen. De opdrachtgever moet kunnen aantonen dat er sprake is van een echte zelfstandige arbeidsrelatie en niet van een dienstverband. Als de opdrachtgever niet kan aantonen dat er sprake is van een zelfstandige arbeidsrelatie, kan er sprake zijn van het verplicht inhouden van loonheffing en het afdragen van premies voor de werknemersverzekeringen.

Daarnaast heeft de overheid de wetgeving voor de zelfstandigenaftrek aangepast. Deze aftrekpost is bedoeld om ZZP'ers te stimuleren om als zelfstandige te werken, maar kan ook leiden tot schijnzelfstandigheid. Daarom moet de ZZP'er voldoen aan het uren criterium² en, na vijf jaren ondernemerschap, moet zijn of haar inkomen voor tenminste de helft uit het ondernemerschap komen. Zo kan onder andere worden aangetoond dat er sprake is van een echte zelfstandige arbeidsrelatie en niet van schijnzelfstandigheid.

Hoewel de Wet DBA en de aangepaste wetgeving voor de zelfstandigenaftrek bedoeld zijn om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, is er ook kritiek op deze maatregelen. Zo vinden sommige partijen dat de Wet DBA te onduidelijk is en juist leidt tot minder opdrachten voor ZZP'ers. Ook wordt er kritiek geuit op de aangepaste wetgeving voor de zelfstandigenaftrek, omdat deze maatregel niet altijd het gewenste effect heeft en ZZP'ers soms toch in een schijnzelfstandige positie belanden.

In de praktijk blijft het dus vaak lastig om de grens tussen zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid te bepalen. Het is dan ook belangrijk om goed te kijken naar de feitelijke situatie en de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en ZZP'er. Als er sprake is van een dienstverband, moeten de juiste premies en belastingen worden afgedragen. Bij een zelfstandige arbeidsrelatie gelden er andere regels en kan de zelfstandigenaftrek worden toegepast.

Al met al is schijnzelfstandigheid een complex en gevoelig onderwerp en de verwachting is dat vanuit de overheid de komende jaren meer controle hierop zal plaatsvinden. Wees gewaarschuwd.

mr. Henri Dekker
Fiscaal Juridisch Adviseur

¹ De 'gig-economie' is een term voor de economie waar op een alternatieve manier gewerkt wordt om inkomen te vergaren.

² 1.225 uren per jaar bezig zijn voor je eigen onderneming; gemiddeld 24 uren per week met zes weken vakantie.



WEET JIJ ALLES OVER VAKANTIEDAGEN?

Wanneer je werkt heb je recht op vakantiedagen. Vakantiedagen kunnen worden onderverdeeld in wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Weet jij het verschil tussen deze twee soorten vakantiedagen? Mogen vakantiedagen altijd worden uitbetaald? En weet je ook in welke situatie je wel of geen vakantiedagen opbouwt? Lees snel verder voor het antwoord op deze vragen.

Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Elke werknemer heeft recht op vakantiedagen. In de wet is opgenomen dat een werknemer recht heeft op minimaal vier keer de wekelijks overeengekomen arbeidsomvang. Dus wanneer je 40 uur per week werkt, bouw je in ieder geval 160 vakantie-uren op, ook wel 20 vakantiedagen. Deze vakantiedagen worden wettelijke vakantiedagen genoemd. In de arbeidsovereenkomst of toepasselijke cao kunnen meer vakantiedagen worden overeengekomen. Deze extra vakantiedagen worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

Mogen vakantiedagen worden uitbetaald?

Een werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen om vakantiedagen op te nemen. Daarnaast is de werkgever verplicht de werknemer te informeren of de vakantiedagen moeten worden opgenomen wanneer deze bijvoorbeeld bijna komen te vervallen of gaan verjaren. Maar wanneer je nog vakantiedagen over hebt, mogen deze dan worden uitbetaald? Je kunt met je werkgever afspraken maken om bovenwettelijke vakantiedagen uit te laten betalen. Houdt er hierbij wel rekening mee dat je over uitbetaalde vakantiedagen meer belasting betaalt dan over je reguliere salaris. Wettelijke vakantiedagen mogen niet worden uitbetaald. Een uitzondering op deze regel is dat wettelijke vakantiedagen wel uitbetaald mogen worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Opbouw vakantiedagen

Fijn om te weten op hoeveel vakantiedagen je recht hebt per jaar, maar hoe zit het eigenlijk als je tijdens je vakantie ziek wordt en bouw je wel vakantie-uren op als je ziek bent of verlof opneemt?

Het kan iedereen wel eens overkomen. Je hebt eindelijk vakantie en dan word je ziek. Wat nu? Zo kan je niet van je welverdiende vakantie genieten. Wanneer je ziek wordt gedurende je vakantie dan moet je dit bij je werkgever melden. De vakantie-uren waarop je ziek bent worden dan niet van je vakantie-uren in mindering gebracht. Dit zijn namelijk ziektedagen. De vakantie-uren kan je dan gewoon op een later moment opnemen. Mocht je langdurig arbeidsongeschikt zijn, dan kan je met de arbo-arts en de werkgever overleggen om gedurende je arbeidsongeschiktheid vakantie-uren op te nemen. Je moet wel in staat zijn om te genieten van deze vakantie-uren. Je werkgever mag je nooit verplichten vakantie op te nemen wanneer je arbeidsongeschikt bent.

Als je (gedeeltelijk) ziek bent, bouw je wettelijke vakantie-uren op. Er kunnen wel andere afspraken in de arbeidsovereenkomst of de toepasselijke cao zijn gemaakt voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Je bouwt ook vakantie-uren op als je langdurend zorgverlof of aanvullend geboorteverlof opneemt. Je bouwt geen vakantiedagen op wanneer je onbetaald verlof opneemt.

Ramona Jelier
Juridisch Consulente

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



 Vakbond LBV

 VakbondLBV

 vakbondlbv

 VakbondLBV

 Vakbond LBV

 06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Beroep

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

Benader mij **wel** / **niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)

LBV.