

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 1 2020

UITGAVE
MAART

AEGON KRIJGT HULP VAN DE NEDERLANDSCHE BANK

DIT WEKT WEINIG VERTROUWEN

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Alle gegevens
up-to-date

04

Dekkingsgraad
BPF Schilders

08

Stage lopen
bij LBV?

09

Alles over de
WAB

10

Over Sandd
en PostNL

15

LENTE BEGINT VROLIJK

De temperatuur gaat omhoog.
Een nieuw begin!

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
Romana Stigter, LBV

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

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

EEN NIEUW BEGIN

Het is nog even doorbijten met veel wind en nattigheid, maar ik beloof je dat het écht beter wordt. De dagen zijn immers duidelijk aan het lengen, knoppen aan bomen en struiken komen langzaamaan uit en de temperatuur gaat omhoog. Een nieuw begin! Ook voor mij is er sprake van een nieuw begin.

Met ingang van 1 januari 2020 ben ik na ruim 25 jaar namelijk gestopt als CAO-onderhandelaar. Het werd tijd voor iets anders. Ik ben iedereen die mij de afgelopen jaren in mijn werk als onderhandelaar met raad en daad hebben bijgestaan, daar erg dankbaar voor. De meeste taken die door mij werden uitgevoerd zijn inmiddels overgenomen door Marco Stavinga en Sherisse Wongsoredjo. Ik verzeker je dat jouw belang in elk opzicht in goede handen blijft. Denk jij daar als ambassadeur wezenlijk iets aan bij te kunnen dragen, neem dan eens contact op met Marco en Sherisse.

Daarmee is tegelijkertijd het laatste deel van mijn arbeidzaam leven begonnen. Uiteraard verdwijn ik niet uit beeld, integendeel! Met nog vijf kerstbomen te gaan, zal ik mijzelf de komende jaren voornamelijk bezighouden met



het leiden van de vereniging en ons werkteam alsmede met het ontwikkelen van een toekomstplan.

In 2020 zal LBV met kwaliteitsmanagement flink inzetten op het optimaliseren van de individuele dienstverlening aan haar leden (werknemers, uitkeringsgerechtigden en zelfstandige professionals). Dan gaat het van relatief simpel opzoekwerk tot gecompliceerde rechtszaken én alles wat daar tussen zit of hangt. Uit een vergelijking met andere vakbonden en rechtsbijstandsverzekeraars blijkt dat onze ledenservice erg succesvol is, maar LBV streeft altijd naar nog beter!

In deze NIEUWE VISIE een gevarieerd aanbod van informatieve onderwerpen en een eigen mening zoals je dat van ons gewend bent. Veel leesplezier!

Ger IJzermans
voorzitter

IN DEZE VISIE

04

Een berichtje van het secretariaat

Geef je adreswijzigingen door via de website

05

Duurzame inzetbaarheid voor Hellende Daken

Duurzaamheid is een van de speerpunten bij de CAO

06

Schone lei-beleid is een feit
Kanker overwinnen hoort tot een beloning te leiden

07

Aegon krijgt hulp van De Nederlandsche Bank
LBV licht de feiten toe

08

Dekkingsgraad BPF Schilders
De actuele en beleidsdekkingsgraad

09

Stage: marketing & communicatietijger(in) gezocht!

Vakbond, saai? Lees de stagevacature en laat je verrassen

10

FAQ | Wet Arbeidsmarkt in Balans

Lydia de Jong beantwoordt veelgestelde vragen

12

Kort Vakbondsnieuws
Het laatste nieuws

14

Slapend dienstverband
Over de rechten en plichten bij een slapend dienstverband

15

Sandd wordt overgenomen door PostNL, wat nu?
Wat zijn de gevolgen voor de werknemers?



LEKKER BLIJVEN VERTELLEN

EEN BERICHTJE VAN
HET SECRETARIAAT

Beste leden,

Ben jij je er al van bewust dat als je een wijziging hebt - bijvoorbeeld een adreswijziging, een nieuw telefoonnummer of een ander e-mailadres - dat je dit dan zelf aan ons moet doorgeven? Je kunt de wijzigingen doorgeven via het wijzigingsformulier op de website of e-mailen naar lbv@lbv.nl.

Is jouw e-mailadres nog niet bij ons bekend? En wil je overal van op de hoogte blijven? Geef dit dan zo snel mogelijk aan ons door! Dan kunnen wij jouw e-mailadres opnemen in ons ledenbestand en blijf je overal van op de hoogte. Je e-mailadres kun je tevens doorgeven via het wijzigingsformulier op de website of e-mailen naar lbv@lbv.nl!

DUURZAME INZETBAARHEID VOOR HELLENDE DAKEN

Net als in andere sectoren wordt er ook in de sector Hellende Daken aandacht geschonken aan de Duurzame Inzetbaarheid van werknemers. Om de Duurzame Inzetbaarheid in beeld te kunnen brengen is aan werkgevers in de sector Hellende Daken de vraag gesteld: hoe gezond zijn jouw werknemers?

Duurzame Inzetbaarheid is namelijk één van de speerpunten van partijen betrokken bij de CAO voor Hellende Daken. Om de gezondheid van werknemers vast te kunnen stellen is er in het kader van Duurzame Inzetbaarheid een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) ontwikkeld voor de sector Hellende Daken. Deze PAGO wordt gratis aangeboden aan iedere werknemer waarvan de werkgever lid is van één van de volgende werkgeversverenigingen: Gebouwschil Nederland (sectie daken), de Vakfederatie Rietdekkers of de Nederlandse Vereniging van Leidekkers.

Een PAGO is een medisch onderzoek dat de gezondheid van werknemers beoordeelt op aspecten waarin zij risico's lopen op het werk. De PAGO heeft als doel: het vroegtijdig signaleren van klachten, het terugdringen van ziekteverzuim en het op peil houden van productiviteit van de werknemer op een gezonde manier. Een slimme werknemer is namelijk alert op zijn eigen gezondheid. Een gezondheidsonderzoek kan hieraan bijdragen.

Net als bij topsporters gaat het werk in de sector Hellende Daken vaak samen met zware lichamelijke belasting. Topsporters worden regelmatig getest om hen zo lang en gemotiveerd mogelijk op niveau te laten presteren. Dus waarom werknemers die een topprestatie leveren ook niet? Zo moet je de PAGO ook zien! Je doet verschillende testen en ontvangt op basis van de resultaten een advies om je gezondheid te bevorderen en optimaal te houden. Het gezondheidsonderzoek wordt uitgevoerd door medisch specialisten.

De Arbowet verplicht een werkgever een PAGO aan te bieden aan zijn werknemers. In de Arbowet is namelijk opgenomen dat de werkgever zijn werknemers periodiek in de gelegenheid stelt een onderzoek te ondergaan dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich meebrengen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Alle werknemers in de sector Hellende Daken die in aanmerking komen voor een PAGO worden, of zijn al, benaderd voor het inplannen van een afspraak. Deze PAGO is laagdrempelig, veilig en anoniem. Je privacy is volledig gewaarborgd. De resultaten van het onderzoek worden dus niet met je werkgever gedeeld.

SCHONE LEI-BELEID IS EEN FEIT

EX-KANKERPATIËNTEN

Het is naar en ook niet helemaal eerlijk. Sommige mensen met een bepaald medisch verleden worden niet geaccepteerd door verzekeraars voor een overlijdensrisicoverzekering. Denk hierbij aan mensen die kanker hebben gehad, maar nu wel genezen zijn. Vaak moeten zij een veel hogere premie betalen of worden zij geheel geweigerd om in aanmerking te komen voor een overlijdensrisicoverzekering. Het acceptatiebeleid voor een overlijdensrisicoverzekering is streng.

Onrechtvaardig acceptatiebeleid

Alle verzekeraars die een overlijdensrisicoverzekering aanbieden, kijken naar de medische antwoorden die de potentiële klant tijdens zijn of haar aanvraag heeft gegeven. Wanneer zij ervan uitgaan dat de levensverwachting slechter is dan van iemand zonder medisch verleden, rekenen zij (veel) hogere premies. Het risico op overlijden is namelijk groter wanneer je bepaalde aandoeningen, ziekten of grote gezondheidsproblemen hebt.

Hogere premies voor ex-kankerpatiënt

Een ex-kankerpatiënt dient wel een veel hogere maandelijkse premie te betalen. Een verzekeraar gaat er namelijk vanuit dat de operaties, bestralingen en mogelijke chemo's gevolgen hebben op de gezondheid van de potentiële klant in kwestie. Tegen die achtergrond is de gezondheid van een ex-kankerpatiënt op de lange termijn niet stabiel genoeg, aldus verzekeraars.

Deze heftige ziekte overwinnen hoort tot een beloning te leiden

Het acceptatiebeleid voor een overlijdensrisicoverzekering is er om ervoor te zorgen dat mensen niet pas een overlijdensrisicoverzekering afsluiten op het moment dat zij levensbedreigend ziek worden. Wanneer iedereen dat zou doen, zouden de premies voor een overlijdensrisicoverzekering exorbitant stijgen. Met het gevolg dat het voor niemand meer mogelijk is om een overlijdensrisicoverzekering af te sluiten.

Bestuurlijke maatregel

In december 2019 maakte minister Wopke Hoekstra (minister van Financiën) echter bekend het "schone lei"-beleid in te voeren. Daardoor kunnen ex-kankerpatiënten onder dezelfde voorwaarden als mensen die geen kanker hebben gehad een overlijdensrisicoverzekering afsluiten. Hierdoor wordt de overlijdensrisicoverzekering ook voor ex-kankerpatiënten betaalbaar. Niet alleen voor ex-kankerpatiënten, maar voor Nederland in het algemeen is deze schone lei een enorme doorbraak. De schone lei houdt in dat ex-kankerpatiënten die ziektevrij zijn gebleven na een bepaalde termijn niet meer aan hun verzekeraar

hoeven te melden dat ze kanker hebben gehad als wordt gevraagd naar hun medisch verleden. Hiermee wordt korte metten gemaakt met de willekeur in het acceptatiebeleid van verzekeraars – de oorzaak voor de ongelijke behandeling van ex-kankerpatiënten.

Kankervrije termijn

Om in aanmerking te komen voor het schone lei-beleid zal een kankervrije termijn van 10 jaar gelden. Voor mensen die minderjarig waren toen kanker werd vastgesteld, wordt dit op 5 jaar gesteld.

Voor bepaalde vormen van kanker zal een kortere termijn dan 10 jaar gelden. Dit is afhankelijk van het stadium van de ziekte bij de diagnose. Hiervoor zal een speciale tabel komen, waarin de verschillende vormen van kanker met het aantal jaar om te worden vergeten zijn uitgewerkt. De Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties gaat komende tijd in samenwerking met het Verbond van Verzekeraars aan de slag om deze tabel te ontwikkelen.



AEGON KRIJGT HULP VAN DE NEDERLANDSCHE BANK

De Nederlandsche Bank (DNB) heeft het bezwaar tegen haar besluit om in te stemmen met de fusie tussen Stichting Optas en Verzekeringsconcern Aegon tot mijn verbazing niet ontvankelijk verklaard, omdat de havenwerkers die bezwaar hebben gemaakt geen belanghebbende zouden zijn bij het primaire fusiebesluit.

Alsof er geen sprake is van een objectief, actueel, eigen en persoonlijk belang voor 40.000 polishouders die rechtstreeks worden geraakt door het primaire besluit. Natuurlijk zijn havenwerkers wel direct belanghebbenden, het gaat hier immers om hun persoonlijke rechten én de fusie heeft nou eenmaal negatieve gevolgen die afdoende gecompenseerd dienen te worden.

DNB WIJST AANSPRAKELIJKHEID AF

De rechten van 40.000 havenwerkers zijn derhalve ernstig aangetast. Havenwerkers maken aanspraak op het indexeren van hun rechten en aanspraken. De aanspraken worden verder aangetast omdat het rendement na de fusie is afgenomen doordat Aegon een hogere bronbelasting dient te betalen dan Optas. In dat kader heeft LBV in oktober 2019 op het hoofdkantoor van Aegon in Den Haag ruim honderd aanmaningen publiekelijk aangeboden.

Het doel is kortgezegd om de pensioendoelstelling van de (inmiddels) 2,5 miljard euro veilig te stellen, om indexering met terugwerkende kracht te bewerkstelligen en om schadevergoeding te krijgen voor de lagere rendementen door de misgelopen belastingvoordelen.

Aegon accepteerde weliswaar (met inbegrip van koffie en koek) de ruim honderd aanmaningen die door de juristen van LBV zijn opgesteld en ingediend, maar wijst met een minimale motivering simpelweg iedere aansprakelijkheid van de hand. Het is een beetje "de slager die zijn eigen vlees keurt", maar omdat je niet bij de slacht van het dier betrokken bent heb je als havenwerkers geen recht van spreken. Dit wekt weinig vertrouwen. Wordt vervolgd!

mr. J.E.S. (Ilse) Hanenberg
Pensioendeskundige A

DEKKINGSGRAAD BPF SCHILDERS

De dekkingsgraad van een bedrijfstak-pensioenfonds wijst uit of het fonds voldoende geld in kas heeft om alle pensioenen nu en in de toekomst uit te kunnen betalen. De dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen de pensioenverplichtingen (alle pensioenen die nu en in de toekomst worden uitgekeerd) en het geld dat het fonds in kas heeft. Er zijn verschillende soorten dekkingsgraden, te weten: de actuele dekkingsgraad en de beleidsdekkingsgraad. Wat betekent dat voor het Bedrijfstakpensioenfonds voor Schilders?

ACTUELE DEKKINGSGRAAD

De actuele dekkingsgraad van het Bedrijfstakpensioenfonds voor Schilders wordt elke maand bepaald door financieel-economische ontwikkelingen. Hierdoor kan hij behoorlijk schommelen. Als de rente bijvoorbeeld daalt, heeft dit direct een negatief effect op de actuele dekkingsgraad. De actuele dekkingsgraad is van belang voor het eventueel moeten verlagen van pensioen. Als de actuele dekkingsgraad aan het einde van het jaar onder een bepaalde grens komt, dan volgt in het jaar daarop direct een verlaging van het pensioen.

De actuele dekkingsgraad in augustus 2019 daalde sterk naar 97,7 procent, omdat de rente bleef dalen. Hierdoor kwam de grens om de pensioenen in 2020 te verlagen gevaarlijk dichterbij. De rente is eind 2019 echter gestegen met als gevolg dat de waarde van de

verplichtingen is gedaald én de waarde van het vermogen is toegenomen. Als gevolg hiervan steeg de actuele dekkingsgraad naar 107,8 procent. Dit is ruim boven de kritische grens van 95 procent. Deze minimale dekkingsgraad wordt bepaald door de overheid. Dit betekent dat de pensioenen van Schilders in 2020 weliswaar niet worden verlaagd, maar dat hun koopkracht wel serieus daalt! De ontwikkeling van het pensioen blijft derhalve achter ten opzichte van de (monetaire) inflatie.

BELEIDSDEKKINGSGRAAD

De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraad over de laatste 12 maanden. Door een gemiddelde te gebruiken, schommelt de dekkingsgraad minder sterk. Pensioenfondsen dienen de beleidsdekkingsgraad te gebruiken bij het maken van pensioenbeleid. De beleidsdekkingsgraad bepaalt onder meer of de pensioenen verhoogd (toeslagverlening) kunnen worden. Maar als de beleidsdekkingsgraad te lang op een laag niveau zit, bepaalt die ook of we de pensioenen moeten verlagen. Dat is het geval als de beleidsdekkingsgraad langer dan vijf jaar lager is dan 104,3 procent. De beleidsdekkingsgraad is echter langer dan vijf jaar ruim hoger! Naar aanleiding van deze dekkingsgraad worden de pensioenen van Schilders de komende jaren evenmin verlaagd.

LBV is op zoek naar een echte marketing en/of communicatietijger(in). Denk jij dat je het in je hebt om ons gezellige team te komen versterken?

**VAKBOND SAAI?
ZEKER NIET! LEES DEZE
STAGEVACATURE EN
LAAT JE VERRASSEN**

STAGE

MARKETING & COMMUNICATIE-TIJGER(IN) GEZOCHT!



Een vakbond. Ik hoor je al denken: wat moet ik daar nou doen? Het is niet van nu, het heeft een stoffig imago en ik ga liever stagelopen of werken bij een hip merk. Fout! Ten eerste is LBV meer dan een vakbond. Dus saai? Nee, zeker niet. Ten tweede zijn wij bezig met totaal nieuwe branding en maken we ons klaar om landelijk bekend te worden met toffe campagnes voor verschillende doelgroepen. Ten derde zijn wij een heel leuk, gezellig en jong team! En tot slot bieden wij een allesomvattende stageplek, zodat je van alle marketing en communicatiewerkzaamheden wat leert en jij jezelf verder kunt ontwikkelen!

WAT GA JE DOEN?

Je wordt onderdeel van het marketing- en communicatieteam bij ons op het hoofdkantoor in Rotterdam. Naast het uitvoeren van een onderzoek zal je het marketing- en communicatieteam ondersteunen. Door jouw expertise in SEO en SEA zorg jij ervoor dat onze online vindbaarheid verbeterd. Je helpt bij het bedenken, opzetten en uitvoeren van verschillende marketingcampagnes. Je mag onder andere aan de slag met:

- Social media campagnes.
- Programma's als Adobe Illustrator, Indesign, Premiere Pro en Photoshop. Laat je hier vooral leiden door je creativiteit (oké, wel in onze huisstijl).
- E-mailmarketing.
- Content creation (bijv. voor ons magazine de Visie, blogs, vlogs, onze social media kanalen en ga zo maar door).
- Onderhouden van de website in het CMS.
- Je wordt betrokken bij de ontwikkeling van onze marketing-communicatiestrategie.

WAT VRAGEN WIJ?

Naast dat je heel gezellig moet zijn en in het bezit bent van een portie doorzettingsvermogen en leergierigheid vragen wij het volgende:

- Je studie is in de richting van (of heeft raakvlakken met) marketing en/of communicatie.
- Goede kennis van de Nederlandse taal in woord en geschrift (taalvoutjes zijn wij allergisch voor).
- Kennis van Adobe Illustrator, Indesign, Premiere Pro en Photoshop.
- Kennis van de mailingtool Mailchimp.
- Je bent creatief en denkt zelf na over dingen.
- Uitstekende communicatieve en organisatorische vaardigheden.
- Je bent doelgericht, stressbestendig, een teamplayer en beschikt over een gezonde dosis humor.

LET OP!

Wees niet bang als je niet in het bezit bent van alle bovengenoemde "eisen". Als jij laat zien dat jij graag wilt en een doorzetter bent, dan leren wij het je graag!

WAT BIEDEN WIJ?

- Een leuke, leerzame en interessante stageplek binnen een klein en hecht team van een groeiende vakbond.
- Een stagevergoeding van € 462 per maand op basis van 40 uur.
- Zelfstandigheid en ruimte voor eigen initiatief.
- Informele hiërarchie, platte organisatiestructuur.
- Regelmatig teamuitjes.

Past deze stageplek helemaal bij jou? Stuur je sollicitatie dan snel naar romana.stigter@lbv.nl.

FAQ

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS



Sinds 1 januari van dit jaar is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. Door de WAB is er aardig wat veranderd in onze wetgeving. Zo zijn de door de werkgevers te betalen WW-premies gewijzigd, is de ketenregeling op de schop gegaan en is de transitievergoeding aangepast. Daarnaast is de rechtspositie van payrollers en oproepkrachten aangescherpt en bestaat er een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond. Veel vragen over de WAB heb ik al behandeld in mijn blog, die je kunt lezen op onze website. Naar aanleiding daarvan kreeg ik toch nog meer vragen. Redenen voor een veel-gestelde-vragen-rondje (met antwoord) over de WAB!

? Wanneer betaalt de werkgever een lagere WW-premie?

De hoofdregel is dat de werkgever een lagere WW-premie betaalt wanneer sprake is van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- die schriftelijk is vastgelegd; en
- er géén sprake is van een oproepovereenkomst (tenzij er een uitzondering geldt, zoals BBL-leerlingen of jongeren).

In alle overige gevallen moet de werkgever een hogere WW-premie betalen.

? Hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag je in de ketenregeling overeenkomen?

Je mag maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeenkomen in een periode van maximaal drie jaar. Dit kunnen dus drie overeenkomsten van een jaar zijn, maar ook twee overeenkomsten van een half jaar en een overeenkomst van twee jaar. Als er tussen twee overeenkomsten een periode van zes maanden of langer niet wordt gewerkt, wordt de keten doorbroken en begin je van voor af aan. Er kunnen dan weer drie overeenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal drie jaar overeen worden gekomen.

? Geldt de ketenregeling ook voor uitzendkrachten?

Nee, voor uitzendkrachten bestaat een aparte, afwijkende ketenregeling. Dit wordt het fasensysteem genoemd. Daarin mogen maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen in een periode van maximaal vier jaar.

? En voor leerkrachten in het primair onderwijs?

Als je een contract bent aangegaan om een zieke leerkracht te vervangen, dan geldt een uitzondering. Scholen kunnen invalleerkrachten die invallen voor zieke leraren, een onbepaald aantal contracten in 36 maanden aanbieden.

? Transitievergoeding: Vanaf wanneer heeft een werknemer recht op transitievergoeding?

Je hebt vanaf de eerste werkdag recht op transitievergoeding. Dus ook als je maar één dag hebt gewerkt.

? Hoe wordt de transitievergoeding nu berekend?

De transitievergoeding bedraagt $\frac{1}{3}$ maandsalaris per gewerkt jaar en wordt naar rato berekend. Als je dus 4 jaar en 3 maanden hebt gewerkt, heb je recht op een transitievergoeding ter hoogte van 17/12^e maandsalaris.



Wil je na het lezen van deze FAQ nog meer informatie over de WAB? Lees dan mijn blogs op de website van LBV. Heb je daarna nog vragen? Stel deze dan gerust! Je kunt contact met me opnemen via 088 – 266 3000. Ook kun je een mailtje sturen naar lydia.dejong@lbv.nl en ben ik bereikbaar via Whatsapp via 06 – 83561754.

? Payrollers: Wat is een payrollovereenkomst?

Bij een payrollovereenkomst zijn drie partijen betrokken: de werknemer, de inlener en het payrollbedrijf (de werkgever). Bij een payrollovereenkomst selecteert de inlener de werknemer waarmee hij wil werken. Vervolgens verzoekt de inlener de werkgever om de werknemer in dienst te nemen en wordt de werknemer bij de inlener tewerkgesteld. Het payrollbedrijf is de formele werkgever en blijft dus verantwoordelijk voor zaken zoals loondoorbetaling. Zo heeft de inlener wel de baten, maar niet de lasten.

? Wat wordt bedoeld met de gelijke behandeling voor payrollers?

Dit houdt in dat payrollers recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de eigen werknemers van de inlener, werkzaam in een gelijke of een gelijkwaardige functie. Je hebt dus recht op dezelfde beloning, vakantiedagen, ATV-dagen, dertiende maand en jubileumuitkering.

? Wanneer is sprake van een oproepovereenkomst?

Er is sprake van een oproepovereenkomst als je enkel komt werken als je door je werkgever wordt opgeroepen. Je werkt dus geen vaste

uren en hebt ook geen vast loon. Ook ontvang je geen loon als je niet werkt. Er zijn verschillende oproepovereenkomsten, waaronder de nulurenovereenkomsten, min/max-contracten en arbeidsovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsverplichting in de eerste zes maanden is uitgesloten.

? Na 12 maanden moet de werkgever verplicht een aanbod tot vaste arbeidsomvang doen. Is daarna nog sprake van een oproepovereenkomst?

Als je het aanbod tot een vaste arbeidsomvang hebt geaccepteerd, is er niet langer sprake van een oproepovereenkomst, maar van een 'normale' arbeidsovereenkomst.

? Wat is de cumulatiegroond?

De cumulatiegroond is een ontslaggrond waarbij twee of meer ontslaggronden met elkaar kunnen worden gecombineerd. Op die manier kun je nu dus ontslagen worden omdat je niet goed functioneert en er daardoor een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Niet alle ontslaggronden kunnen gecombineerd worden. Zo kunnen langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfseconomische redenen niet worden gecombineerd.

? Heeft een werknemer recht op een vergoeding bij ontslag vanwege de cumulatiegroond?

Ja, als je wordt ontslagen vanwege de cumulatiegroond kan de rechter een extra vergoeding toekennen. Deze vergoeding komt naast de transitievergoeding en een mogelijke billijke vergoeding. De hoogte van de vergoeding is maximaal 50 procent van de transitievergoeding.

JE HEBT VANAF DE EERSTE WERKDAG RECHT OP TRANSITIEVERGOEDING. DUS OOK ALS JE MAAR ÉÉN DAG HEBT GEWERKT

KORT VAKBONDSNIEUWS

De nieuwe CAO voor Tankstations en Wasbedrijven heeft een looptijd van 2 jaar.

De salarissen stijgen zowel per 1 februari 2020 en per 1 februari 2021 met 70 euro. Oudere werknemers kunnen vanaf 60 jaar minder gaan werken tegen 80, 85, of 90 procent van het loon én met behoud van 100 procent pensioenopbouw. Daarnaast is een afspraak gemaakt over vrij toiletbezoek!!! Het was nodig om daarover afspraak in de CAO te maken, omdat werknemers die alleen op een tankstation werken soms niet in de gelegenheid zijn of worden gesteld om van het toilet gebruik te maken.

De onderhandelaars van LBV maken in een aantal sectoren jaarlijks afspraken over de loonsverhoging in de CAO, waarvan de looptijd maximaal vijf jaar lang is.

Dat is ook dit jaar weer het geval, te weten:

- CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche (EHB):
2,34 procent per 1 januari 2020;
- CAO voor Hellende Daken (HD):
2,25 procent per 1 januari 2020 en
2,25 procent per 1 januari 2021.
- CAO voor International Sales Promotion & Hospitality Services (ISP&HS):
2,33 procent per 1 januari 2020;

In de nieuwe CAO Uitvaartbranche is een looptijd van 2 jaar en 2 maanden afgesproken.

De CAO geldt tot 1 maart 2022. Er is een loonsverhoging van 3 procent per 1 februari 2020 en 3 procent per 1 januari 2021 overeengekomen. Er zijn ook afspraken gemaakt over onder meer duurzame inzetbaarheid en extra banen voor mensen met een beperking.



Minister Ferdinand Grapperhaus van Justitie en Veiligheid wil niet langer dat iemand die geweld gebruikt tegen een Evenementen- en Horecabeveiligiger met een taakstraf weg komt. In een interview zegt hij hierover in gesprek te willen gaan met partijen bij de CAO voor de Evenementen en Horecabeveiligingsbranche. Geweld tegen een Evenementen- en Horecabeveiligiger dient zwaarder te worden bestraft dan een aanval op een burger. Ook LBV is voor een taakstrafverbod bij fysiek geweld tegen Evenementen- en Horecabeveiligigers.

**JE KUNT OOK DIT JAAR WEER
TERECHT VOOR GRATIS HULP
BIJ HET INVULLEN VAN JOUW
BELASTINGFORMULIER**

De ruim 200 werknemers in het distributiecentrum van drogisterijketen Etos hebben na acties en een staking eindelijk een nieuwe CAO. De werknemers krijgen met terugwerkende kracht een loonsverhoging van 4 procent over 2019 en 2,75 procent eind 2020. Etos is een dochterbedrijf van Ahold-Delhaize.

De nieuwe CAO voor het verzekeringsbedrijf Achmea loopt van 1 december 2019 tot 1 december 2021.

De werknemers krijgen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 een loonsverhoging van 1 procent. De arbeidsduur wordt verlaagd van 36 naar 34 uur per week met behoud van het maandloon en structurele loonsverhogingen. Dit staat gelijk aan een verhoging van 5,88 procent van het uurloon. Er is dus een indexatie afgesproken van in totaal 6,88 procent over 2 jaar. De Unie wijst deze CAO af.



Als lid van LBV kun je ook dit jaar weer bij ons terecht voor GRATIS hulp bij het invullen van jouw belastingformulier. Onze belastingsservice is alleen bedoeld voor onze eigen leden. Voor degenen die geen lid zijn van LBV wordt dus geen aangifte ingevuld. Dat geldt ook voor een eventuele partner met een eigen inkomen. LBV werkt met een afsprakensysteem. Deze kan je vinden op onze website.

Voor Betonpompbedrijven (BB) is een nieuwe CAO afgesloten. Met een looptijd van 1 september 2019 tot en met 31 december 2020 (16 maanden), een loonsverhoging van 2 procent per 1 januari 2019 (terugwerkende kracht) en 1,75 procent per 1 juli 2020 en afspraken voor een individueel Duurzaam inzetbaarheidsbudget.

De nieuwe CAO voor de Gehandicaptenzorg heeft een looptijd van 2,5 jaar, te weten: 1 april 2019 tot en met 30 september 2021. De werknemers krijgen in 2020 en 2021 een structurele loonsverhoging van ruim 7,8 procent en 4,25 procent in de vorm van eenmalige uitkeringen.

Gedetineerden als manusje van alles mee laten lopen met een echte vakschilder.

Dat was de voorwaarde bij de aanbesteding van het binnenschilderwerk van de Penitentiare Inrichting Veenhuizen. Het mes snijdt aan twee kanten: de gedetineerden doen werkervaring op, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot als zij weer op vrije voeten komen en de schilderbedrijven beschikken over extra handjes.

De nieuwe CAO voor SwetsODV Martiem BV heeft een looptijd van twee jaar. De loontabellen worden zowel per 1 januari 2020 als per 1 januari 2021 met 3 procent geïndexeerd. Een deel daarvan wordt opgeslokt door een verhoging van de pensioenpremie van 5,05 naar 7,7 procent, ruim 2,5 procent van de totale pensioenpremie komt door deze verhoging voor rekening van de werknemer.



**DE HOGE RAAD HEEFT
DUIDELIJKHEID GEGEVEN
OVER DE VRAAG OF DE
WERKGEVER VERPLICHT
IS EEN SLAPEND
DIENSTVERBAND
TE BEËINDIGEN**

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid ontstond er voor de werkgever een mogelijkheid om na twee jaar ziekte en bijbehorende re-integratieverplichtingen het dienstverband van de werknemer slapend te houden. Bij een slapend dienstverband wordt de arbeidsovereenkomst niet beëindigd na twee jaar ziekte. De juristen van LBV hebben veel vragen over dit onderwerp ontvangen. Veel werkgevers weigerden namelijk het dienstverband op te zeggen na twee jaar ziekte. Dit heeft tot gevolg dat de transitievergoeding niet betaald hoeft te worden door de werkgever. Wanneer een werknemer dan de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of overlijdt hoeft de werkgever geen transitievergoeding uit te betalen. De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 duidelijkheid gegeven over de vraag of de werkgever verplicht is een slapend dienstverband te beëindigen.

De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 in het Xella-arrest bepaald dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel verplicht is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer

ten hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Wat wel erg belangrijk is, is dat de Hoge Raad in deze uitspraak heeft opgenomen dat daarbij geldt dat die vergoeding niet meer hoeft te bedragen dan de werkgever aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van het dienstverband op de dag na die waarop de werkgever het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid zou kunnen beëindigen.

Begin november is er veelvuldig contact geweest met leden die een slapend dienstverband hebben. In de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans die op 1 januari is ingegaan, is een nieuwe regeling opgenomen over het vaststellen van de transitievergoeding. Dit heeft tot gevolg dat de hoogte van de transitievergoeding per 1 januari 2020 voor werknemers met een lang dienstverband vaak lager is. Na de uitspraak op 8 november was dus snelle juridische actie geboden. Nu is het zo dat te betalen transitievergoeding te zien valt als een voorschot, het UWV vergoedt vanaf 1 april deze gemaakte kosten aan werkgevers. In de meeste dossiers is het mogelijk geweest om goede

afspraken met de werkgever te maken en vervolgens een nette regeling in een vaststellings-overeenkomst overeen te komen. In één dossier was echter de werkgever in eerste instantie niet van plan om uit te betalen, maar na het lezen van de dagvaarding in het aangespannen kort geding heeft deze werkgever ook ingestemd tot het betalen van de transitievergoeding, hetgeen middels een vaststellingsovereenkomst door de rechter is vastgelegd.

Samenvattend is het mogelijk om op grond van het Xella-arrest de werkgever aan te spreken op beëindiging van het slapend dienstverband. Verschillende leden met een slapend dienstverband hebben met hulp van LBV tijdig aanspraak kunnen maken op de transitievergoeding. Voor de werknemer met een slapend dienstverband is het een uiterst positief arrest.

SANDD WORDT OVERGENOMEN DOOR POSTNL, WAT NU?



Zoals je wellicht niet is ontgaan is er behoorlijk wat gerommel in de postmarkt. Zo wordt Sandd overgenomen door PostNL. Deze overname is het gevolg van de wens uit de politiek en vakcentrales om de marktwerking in de postmarkt en de in hun ogen nadelige gevolgen daarvan terug te draaien. Hoewel de Autoriteit Consument & Markt (ACM), voorheen de mededingingsautoriteit, zich tegen deze overname heeft uitgesproken, omdat PostNL daardoor een monopoliepositie krijgt op de Nederlandse postmarkt, is deze ACM door de politiek overruled en wordt Sandd toch door PostNL overgenomen.

Dat een dergelijke overname altijd gevolgen heeft voor de werkgelegenheid en dat er banen verdwijnen is onvermijdelijk. Om het banenverlies te beperken heeft Sandd tweemaal een sociaal plan opgesteld. Een sociaal plan voor postverspreiders en postsorteerders én een sociaal plan voor het overig personeel van Sandd.

Postbezorgers en postsorteerders in dienst van Sandd kunnen via een sollicitatieprocedure bij PostNL in aanmerking komen voor een baan als postbezorger en postsorteerder bij PostNL. Sandd heeft hiervoor een informatie- en helpdesk ingericht. Daarnaast zijn er per vestiging voorlichtingsdagen.

De keuze is echter aan de postbezorger of postsorteerder zelf of zij van dit aanbod gebruik willen maken of dat zij gebruik willen maken van de vertrekregeling zoals afgesproken in het sociaal plan. Een behoorlijk deel van de postbezorgers en postsorteerders heeft al een keuze gemaakt en stapt over naar PostNL. Een ander deel twijfelt nog of wil niet naar PostNL overstappen.

Met name het aantal dagen dat er post wordt bezorgd, het bezorgen van de post op zaterdag (dit is bij Sandd overigens geen bezorgdag), het aantal uren werk dat aangeboden

wordt of de reisafstand naar de locatie van PostNL vormen een drempel om over te stappen. Daarnaast zijn er bij Sandd een aantal postbezorgers en postsorteerders die naast deze werkzaamheden ook nog andere werkzaamheden (bijvoorbeeld chauffeursactiviteiten) voor Sandd verrichten. Helaas kan PostNL die extra werkzaamheden hen niet bieden.

Het grootste banenverlies dreigt echter bij het overig personeel van Sandd. Het gaat hierbij onder andere om het kantoorpersoneel. Voor hen is er nauwelijks tot geen werk bij PostNL. Naar verwachting zullen de meeste van hen gedwongen gebruik moeten maken van de vertrekregeling in het sociaal plan.

Naast het personeel van Sandd heeft deze overname ook nadelige gevolgen voor de werknemers van franchisenemers. Door de overname verdwijnt Sandd uit de postmarkt en levert Sandd geen post meer aan deze franchisenemers. Om het voor de werknemers van deze franchisenemers allemaal nog wat erger te maken, komt daarbij dat het sociaal plan voor hen niet geldt. Indien werknemers van deze franchisewerknemers zich bij Sandd melden, dan worden deze werknemers (net als de werknemers van Sandd zelf) op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om bij PostNL te solliciteren.

Leden van LBV die werkzaam zijn bij Sandd en nog geen besluit hebben kunnen nemen of zij over willen naar PostNL kunnen zich juridisch laten bijstaan door LBV. De juridische dienst van LBV is op de hoogte van het sociaal plan en maakt onderdeel uit van het overleg dat Sandd heeft met de vakbonden om de overname in goede banen te geleiden. Dus staat je baan bij Sandd op de tocht en weet je niet wat je moet doen, neem dan contact op met de juridische dienst van LBV.

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op al 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!

 vakbond-lbv  VakbondLBV  vakbondlbv

 devakbond  LBV Vakbond  06 8356 1754



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

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

Functie

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

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

LBV.