

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond LBV Landelijke Belangen Vereniging

VISIE 1 2022

UITGAVE
MRT

LEDEN SERVICE
OOK DIT JAAR VULT LBV DE
AANGIFTE INKOMSTENBELASTING
GEHEEL KOSTELOOS IN VOOR HAAR LEDEN.

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Ik heb een vraagje!

04

Belastingservice
2022

08

Zorgeloos op
vakantie

09

Is de hoge inflatie
zorgelijk?

10

WINACTIE! Weet jij
het antwoord?

15

LEKKER BEGIN VIEREN

HET NIEUWE JAAR IS ALWEER
EEN TIJDJE BEGONNEN EN HET IS
INMIDDELS WEER LENTE. GELUKKIG
STARTEN WE DE LENTE VAN 2022
MET HET NIEUWS DAT DE MEESTE
COVID-19 MAATREGELEN ZIJN
VERDWENEN EN ALLE BRANCHES
WEER ZIJN GEOPEND!

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
R. Stigter
LBV, Rotterdam

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

Het eerste kwartaal van 2022 zit er weer bijna op. En wat was het weer een vreemde periode. We kregen vanuit de overheid meer versoepelingen omtrent het coronavirus. We gaan langzaam naar het oude normaal, maar daar staat ook tegenover dat de inflatie met bizarre cijfers stijgt. In januari 2022 was dit 6,4 procent!

We kunnen dus weer leuke dingen doen, maar de bizarre inflatie zorgt er ook voor dat veel Nederlanders zich de leuke dingen niet meer kunnen veroorloven. Denk alleen al aan de maandlasten die alsmaar duurder worden, waardoor je minder overhoudt onder aan de streep. De energierekening is voor velen al niet meer te betalen, net zoals bijvoorbeeld de boodschappen. Hopelijk gaat de overheid hier snel wat aan doen!

LBV blijft voorzichtig

Het coronavirus is nog steeds onder ons, maar de ziekenhuisopnames blijven stabiel. Ondanks dat de anderhalve meter en de mondkapjesplicht zijn verdwenen, kiest LBV er toch voor om nog voorzichtig te zijn (en te blijven) met fysieke afspraken. Als het hele team ziek thuis zit, kunnen wij jou niet bijstaan zoals je dat gewend bent van ons. En dat willen we niet! Om nog maar te zwijgen over dat

wij onze leden wellicht kunnen aansteken. In deze drukke periode van de belastingsservice zijn wij daarom extra voorzichtig. Uiteraard staan wij jullie, zoals in de afgelopen twee jaar, op afstand net zo goed bij als in de jaren ervoor. We hopen dan ook op jullie begrip. Weet wel dat wij gewoon doorgaan en nooit opgeven! Zoals je dat van ons gewend bent.

Blijf gezond en probeer te genieten van alle versoepelingen.

Voor nu rest mij nog om te zeggen: begin snel met het lezen van deze nieuwe Visie!

Ger IJzermans
voorzitter LBV



IN DEZE VISIE

04

Ik heb even een vraagje
Vragen over loon en de thuiswerkvergoeding.

05

Nieuwe CAO's voor SFHD en OOHD
De CAO's zijn opnieuw gesloten voor 5 jaren.

06

BPF Schilders. Een nieuw pensioenstelsel, waarom en wat kun je verwachten?

08

Belastingsservice 2022
Je kunt weer kosteloos gebruik maken van onze belastingsservice!

09

Zorgeloos op vakantie
Hoeveel vakantiedagen heb je?

10

Kort CAO Nieuws
Blijf op de hoogte van de laatste ontwikkelingen.

12

Is een tatoeagebeleid op de werkvloer niet meer van deze tijd?
Het Gerechtshof Den Haag heeft een interessante uitspraak gedaan.

13

De transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
Al na één dag werken!

14

De inflatie is de afgelopen jaren niet zo hoog geweest. Is dit zorgelijk?
De problematiek van o.a. de woningmarkt wordt hierdoor steeds erger.

15

WINACTIE!
Weet jij het antwoord?
De LBV woordzoeker.

IK HEB EVEN EEN VRAAGJE



Dagelijks wordt LBV door leden en niet-leden gebeld en gemaïld met allerlei vragen over werk, loon en uitkeringen. Het zal je niet verbazen dat de meest gestelde vraag is:



**“Hoe weet ik of ik
het juiste uurloon krijg?”**

Op de website van LBV is er dan ook de mogelijkheid opgenomen voor een uurlooncheck. Hiermee kunnen leden en niet-leden uit laten zoeken of het (uur)loon dat zij ontvangen juist is. Voor de medewerkers van LBV begint dan het zoekwerk.

In veel gevallen is het echter vrij eenvoudig om zelf uit te zoeken of jouw (uur)loon klopt door jouw eigen cao hierop na te slaan. Veel werkgevers zijn verplicht om een cao ter beschikking te stellen van werknemers. Dit kan zijn in de vorm van een cao-boekje of een digitale versie op het intranet van het bedrijf waar men werkt.

Weet je niet of er een cao op jou van toepassing is, kijk dan je arbeidsovereenkomst hierop na. Is er een cao van toepassing, dan wordt deze vrijwel altijd vermeld in jouw arbeidsovereenkomst. Pak daarna je salarisspecificatie. Op de meeste salarisspecificaties worden de functie (of functiegroep) en de salarisgroep waarin je bent ingedeeld vermeld. Weet je je functie en heb je gevonden welke salarisgroep daarbij hoort? Dan is het een kwestie deze te vergelijken met de functie en het daarbij behorende salaris in de voor jou geldende cao.

Is er geen cao op jou van toepassing? Dan wordt het een stuk lastiger. In dat geval behoort het loon dat is afgesproken met je werkgever te zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Als dat niet het geval is, dan kan je natuurlijk nooit minder verdienen dan het voor jou geldende wettelijk minimumloon. Het minimumloon wordt over het algemeen twee keer per jaar (januari en juli) aangepast. De overzichten daarvan zijn

terug te vinden op de website van LBV en staan bij de veelgestelde vragen.

Heb je zelf geprobeerd het een en ander uit te zoeken, maar kom je er toch niet uit? Dan staat LBV uiteraard klaar om jou verder te helpen!

Door de coronacrisis werken veel mensen thuis. Veel werknemers en werkgevers willen afspraken maken om ook na de crisis deels thuis te blijven werken. Het kabinet heeft daarvoor per 1 januari 2022 een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding geïntroduceerd van maximaal 2 euro per dag.

Nu de overheid de COVID-19 maatregelen verder heeft teruggedraaid, komt het verplichte thuiswerken ook te vervallen. Een vraag die daardoor actueel is, is:



**“Heb ik nog recht op een
thuiswerkvergoeding?”**

Wil je toch blijven thuiswerken ondanks dat het niet verplicht is? Dan is het raadzaam hierover met jouw werkgever afspraken te maken. Bijvoorbeeld door af te spreken dat je bepaalde dagen thuiswerkt en bepaalde dagen op het bedrijf werkt. Voor wat betreft de vergoeding is dat geen probleem. De werkgever kan namelijk per dag óf de thuiswerkkostenvergoeding óf de reiskostenvergoeding geven.

Marco Stavinga



NIEUWE CAO'S VOOR SFHD EN OOHD

De CAO voor het Sociaal Fonds voor Hellende Daken (SFHD) en de CAO voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (OOHD) zijn opnieuw gesloten voor 5 jaren.

SFHD

Het SFHD houdt zich voornamelijk bezig met het innen van premie, de digitale RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) speciaal voor de Hellende Daken branche en activiteiten die uit te staan hebben met duurzame inzetbaarheid. Oftewel activiteiten die erop gericht zijn om werknemers gezond en vitaal aan het werk te houden tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd.

Het SFHD doet dit onder meer door het aanbieden van een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Een PAGO is een medisch onderzoek voor de werknemer(s) dat afgestemd is op de risico's van de branche en is een medische 'keuring' op maat.

De RI&E brengt de arbeidsrisico's in kaart om gezondheidsklachten en ongevallen te voorkomen en biedt een goede basis om het arbobeleid en om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen.

Om duurzame inzetbaarheid verder te ontwikkelen maakt de sector Hellende Daken gebruik van de tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder

uittreden (MDIEU), waarbij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 964 miljoen euro beschikbaar heeft gesteld voor de MDIEU, gedurende een periode van vijf jaren.

Met de MDIEU-regeling ondersteunt het kabinet sectoren, zoals de sector Hellende Daken die investeren in duurzame inzetbaarheid en ontvangt SFHD een stukje subsidie om te investeren in duurzame inzetbaarheid op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf.

Inmiddels is er door SFHD een activiteitenplan ontwikkeld waarmee partijen in de sector Hellende Daken de komende jaren plannen gaan ontwikkelen die zijn gericht op het gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap, het leven lang ontwikkelen, de arbeidsmobiliteit van werknemers stimuleren, het bevorderen van de bewustwording van werknemers over hun duurzame inzetbaarheid en de eigen regie op de loopbaan.

OOHD

Het OOHD gaat verder op de ingeslagen weg en richt zich op het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van scholingsactiviteiten, het bevorderen van het opleiden van jongeren en het waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bijscholing.

Een van de middelen om het opleiden en ontwikkelen te bevorderen is de OOHD Academy. Een platform waar werknemers trainingen en examens kunnen afnemen, zodat zij veilig en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven. Het OOHD gaat haar opleidingsplan verder uitwerken en bekijken of dit ook in aanmerking kan komen voor subsidie binnen de MDIEU-aanvraag.

BPF SCHILDERS

EEN NIEUW PENSIOEN- STELSEL, WAAROM EN WAT KUN JE VERWACHTEN?

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in onze samenleving. Mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Ook werken mensen niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever, of ze worden zelfstandig ondernemer. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op deze veranderingen. Daarom is er een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Hieronder lees je daar meer over.

Pensioenakkoord

In de zomer van 2019 heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een pensioenakkoord gesloten. Vanaf dat moment was bekend dat de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 2025 minder snel zou gaan stijgen. De verdere uitwerking van het pensioenakkoord is pas later concreter geworden. De afspraken uit het pensioenakkoord komen tegemoet aan de maatschappelijke ontwikkelingen. Het streven van het kabinet is om het nieuwe akkoord uiterlijk in 2023 in de wet op te nemen.

EEN KORTE TOELICHTING OP EEN AANTAL AFSPRAKEN UIT HET PENSIOENAKKOORD

Transpanter en persoonlijker pensioen

De pensioenregeling verandert. Je krijgt inzicht in hoeveel pensioenvermogen je hebt opgebouwd door premie en beleggingsrendement. Het pensioen wordt daarmee persoonlijker en transparanter. Bereik je de pensioendatum, dan wordt dit pensioenvermogen omgezet naar een pensioenuitkering.

Eerder perspectief op verhoging

Het pensioen beweegt straks meer mee met de economie. In de nieuwe pensioenregeling mogen pensioenfondsen een lagere buffer aanhouden. Goede beleggingsresultaten leiden daardoor eerder tot een verhoging van jouw pensioenuitkering. Aan deze medaille zit ook een keerzijde: als het economisch slechter gaat, dan kan dat leiden tot een verlaging van jouw pensioenuitkering.

Extra keuzerecht bij pensioen

Zoals het er nu uitziet wordt het vanaf 2023 mogelijk om op jouw pensioendatum eenmalig 10 procent van jouw opgebouwde pensioen op te nemen. Je kunt dit bedrag bijvoorbeeld gebruiken om jouw hypotheek af te lossen. Het resterende levenslange pensioen is daarna wel lager.

Overgang naar nieuwe pensioenstelsel

Vanaf 1 januari 2027 moeten alle pensioenfondsen de nieuwe regels voor pensioen hanteren. De regels gelden dan voor iedereen. Het kan zijn dat pensioenfondsen ervoor kiezen om het nieuwe stelsel op een eerder moment in te laten gaan.

EEN AANTAL VEEL GESTELDE VRAGEN

Wanneer gaat het nieuwe pensioenakkoord in?

Op dit moment zijn de hoofdlijnen van het nieuwe pensioenstelsel uitgewerkt. Omdat alle partijen hebben ingestemd met de uitwerking, is het pensioenakkoord nu definitief. Het streven is om het pensioenakkoord in 2023 in wetgeving vast te leggen.

Wat betekent het pensioenakkoord voor de hoogte van mijn pensioen?

De nieuwe pensioencontracten bieden de mogelijkheid om het pensioen eerder te verhogen bij goede beleggingsresultaten. De keerzijde is dat het pensioen ook eerder verlaagd kan worden als het financieel tegenzit. De exacte gevolgen zijn op dit moment nog niet bekend, aangezien het ook afhankelijk is van keuzes die door het pensioenfonds en werkgevers- en werknemersorganisaties gemaakt worden in de komende jaren.

Valt een schilder door het nieuwe pensioenakkoord onder 'zwaar beroep'?

Nee, een schilder valt door het nieuwe pensioenakkoord niet onder 'zwaar beroep'. Dit is niet uitgewerkt in het pensioenakkoord. Er is namelijk geen duidelijkheid over wat nu precies een zwaar beroep is. Een structurele oplossing voor mensen met een zwaar beroep is er dan ook nog niet. Wel zijn onder meer LBV en OnderhoudNL onlangs tot een nieuwe cao gekomen. Deze cao is de CAO voor de sector Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (SAVG). Per 3 januari 2022 zijn in die cao voor de sector twee (nieuwe) zwaarwerkregelingen van kracht, te weten: de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en het Generatiepact (80/90/100). Voor meer informatie over deze regelingen kun je onder meer terecht bij

Stichting USAVG: 085-2101057 en/of **de helpdesk van BPF Schilders: 030-2775600**.

Wat betekent het pensioenakkoord voor de verplichtstelling van BPF Schilders?

Het pensioenakkoord, dat inmiddels is omgezet in conceptwetgeving, heeft geen invloed op de verplichtstelling van BPF Schilders. De regels rondom de verplichtstelling worden door de nieuwe wetgeving niet geraakt.

JAAR	GEBOREN	AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD
2022	ná 31 augustus 1955 en vóór 1 juni 1956	66 jaar + 7 maanden
2023	ná 31 mei 1956 en vóór 1 maart 1957	66 jaar + 10 maanden
2024	ná 28 februari 1957 en vóór 1 januari 1958	67 jaar
2025	ná 31 december 1957 en vóór 1 januari 1959	67 jaar
2026	ná 31 december 1959 en vóór 1 januari 1960	67 jaar

Vanaf 1 januari 2025 stijgt de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer met 1 jaar, maar met 8 maanden per jaar dat we langer leven.

Wat wordt mijn AOW-gerechtigde leeftijd?

De AOW-gerechtigde leeftijd stijgt minder snel. Wat jouw AOW-gerechtigde leeftijd wordt, is afhankelijk van jouw geboortedatum.

Wanneer gaat mijn pensioen van BPF Schilders in?

Het pensioen van BPF Schilders gaat op dezelfde datum in als de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wat gebeurt er met mijn Arbeidsongeschiktheidspensioen? Stopt deze eerder nu de AOW-uitkering eerder ingaat?

Ja. Net als jouw WAO/WIA-uitkering, stopt ook jouw Arbeidsongeschiktheidspensioen (aanvulling) eerder. Maar jouw AOW-uitkering en jouw ouderdomspensioen bij BPF Schilders gaan eerder in.

Wat voor invloed heeft de aanpassing op mijn ANW-uitkering?

De ANW-verzekering loopt af op jouw AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij de verzekering na de start van jouw pensioen doorloopt. Je kunt hier zelf voor kiezen. De ANW-uitkering stopt op de AOW-gerechtigde leeftijd van jouw partner.

BELASTING-SERVICE 2022

De belastingperiode is weer aangebroken. Ook dit jaar vult LBV de aangifte inkomstenbelasting geheel kosteloos in voor haar leden. Vanaf 1 maart tot en met 29 april 2022 kun je gebruik maken van onze belastingsservice!

Om het invullen van jouw aangifte voor de inkomstenbelasting over 2021 ook nu weer mogelijk te maken, verzoeken wij je een keuze te maken uit de volgende mogelijkheden:

1

Je kunt de vereiste documenten voor je aangifte voor de inkomstenbelasting over 2021 (bij voorkeur in een bijlage) per e-mailbericht versturen naar: **belastingsservice@lbv.nl**.

2

Je kunt de vereiste documenten voor je aangifte voor de inkomstenbelasting over 2021 per post naar onderstaand antwoordnummer toe sturen. Een postzegel is niet nodig.
Let op! Stuur alleen kopieën, de stukken worden kort na de aangifte vernietigd.

LBV
Antwoordnummer 80556
3083 WB Rotterdam

3

Alleen bij uiterste noodzaak zijn wij bereid, indien de maatregelen dit toelaten, mensen fysiek te ontvangen. Hier kun je uitsluitend telefonisch een afspraak voor maken. LBV ontvangt deze fysieke afspraken, indien mogelijk, alleen op het hoofdkantoor in Rotterdam. De meldpunten zijn vanwege COVID-19 gesloten.

LBV heeft een handige checklist opgesteld, zodat je in één keer duidelijk hebt welke documenten je moet verzamelen en naar LBV moet sturen om de aangifte compleet in te vullen. Ben je ZZP'er? Dan geldt er voor jou een afwijkende checklist. Je dient onder andere een aantal documenten met betrekking op jouw onderneming aan te leveren (naast de reguliere documenten). De checklists kun je downloaden op **www.lbv.nl/belastingsservice**

Heb je nog vragen? Je kunt ons altijd even bellen of mailen!

ZORGeloos OP VAKANTIE



Na de nodige versoepelingen van het kabinet merk ik dat ikzelf en de mensen om mij heen weer zin en behoefte hebben om op vakantie te gaan. Door alle omstandigheden in verband met het coronavirus hebben sommige mensen geen of minder vakantie gehad en hebben daardoor juist nu weer extra veel zin om te gaan reizen. Tijd om even stil te staan bij het aantal vakantiedagen die je hebt om op vakantie te kunnen gaan.

Hoeveelheid wettelijke vakantiedagen

Er zijn twee soorten vakantiedagen: wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen zijn opgenomen in de wet. Dit is altijd vier keer het aantal uren dat je per week werkt. Kortom, je hebt bij een fulltime dienstverband recht op 20 wettelijke vakantiedagen. Heb je door alle omstandigheden dit jaar je wettelijke vakantiedagen niet op kunnen maken dan zijn deze het jaar erop nog zes maanden geldig: dat is dus tot 1 juli. Daarna komen ze te vervallen. Er is een mogelijkheid dat in je arbeidsovereenkomst of cao is opgenomen dat wettelijke vakantiedagen langer geldig zijn. Je kunt wettelijke vakantiedagen ook niet laten uitbetalen.

Bovenwettelijke vakantiedagen

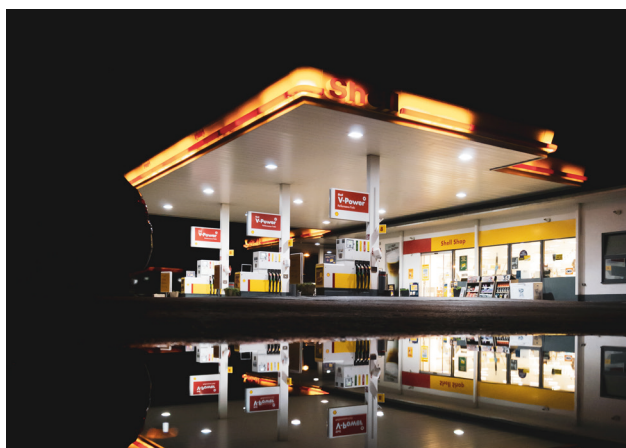
Naast de wettelijke zijn er ook bovenwettelijke vakantiedagen. Dit zijn extra vakantiedagen bovenop het wettelijk minimum aantal vakantiedagen. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen kan voor iedereen verschillend zijn. Gelukkig zie ik in de praktijk dat veel mensen recht hebben op bovenwettelijke vakantiedagen. Het recht op bovenwettelijke vakantiedagen en dan ook het aantal

dagen zijn vaak opgenomen in je cao. In de cao kun je dus opzoeken op hoeveel bovenwettelijke vakantiedagen je recht hebt. In een cao kunnen ook leeftijds- of senioren timerdagen zijn opgenomen. Wanneer je geen cao hebt kun je onderhandelen met je werkgever over de hoeveelheid bovenwettelijke vakantiedagen. Let wel op dat ATV-dagen geen bovenwettelijke vakantiedagen zijn. De bovenwettelijke vakantiedagen blijven maximaal vijf jaar geldig. Deze hoeft je dus niet in datzelfde jaar te gebruiken. Het is mogelijk om je bovenwettelijke vakantiedagen te laten uitbetalen. Deze mogelijkheid moet dan wel in je cao of individuele arbeidsovereenkomst staan. Er is geen verplichting voor de werkgever om een verzoek tot uitbetaling in te willigen. Het is evenmin verplicht om vakantiedagen uit te laten betalen mocht je werkgever hier op aandringen.

Ilse Hanenberg

KORT

CAO NIEUWS



CAO VOOR TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

LBV heeft samen met de vakbonden FNV, CNV, De Unie, BETA en BOVAG een principeakkoord bereikt voor een nieuwe cao met een looptijd van 24 maanden per 1 januari 2022. Een zeer ruime meerderheid van de leden die hebben gestemd waren het eens met de gemaakte afspraken. Ook de andere cao-partijen hebben ingestemd. Daarmee is de nieuwe cao definitief geworden.

De cao geldt voor circa duizend bedrijven en 17.000 werknemers en gaat met terugwerkende kracht in op 1 januari 2022. In dit akkoord zijn de volgende belangrijke hoofdpunten afgesproken:

- Net als in de vorige cao worden de lonen verhoogd in euro's en niet in procenten. Dit betekent dat er per 1 februari 2022 een loonsverhoging plaatsvindt van 90 euro over de schalen en de feitelijke lonen. Per 1 maart 2023 vindt er ook een loonsverhoging plaats van 90 euro over de schalen en de feitelijke lonen. De loonsverhoging komt gemiddeld uit op 4,3 procent per jaar.
- Loonsverhoging geldt voor een 38-urige werkweek, voor parttimers geldt de verhoging naar rato.
- Partijen bij deze cao hebben afgesproken om een haalbaarheidsonderzoek te doen om te achterhalen of het mogelijk is om mensen met "vroegpensioen" te laten gaan middels een regeling vervroegd uittreden (RVU).
- Los van dit onderzoek hebben partijen bij deze cao besloten dat het Generatiepact wordt voortgezet en vast opgenomen in de cao. Middels het Generatiepact hebben werknemers de mogelijkheid om 80 procent te werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.
- Het werk is op veel locaties behoorlijk veranderd ten opzichte van 1997, toen de cao voor het eerst werd afgesloten. De cao is in de basis echter nog altijd grotendeels hetzelfde. Partijen bij deze cao gaan de cao daarom moderniseren en zien hoe werken in de branche op een slimme manier aantrekkelijker kan worden gemaakt. Het doel is om de cao daar waar mogelijk aantrekkelijker te maken voor werkgevers en werknemers en zo bij te dragen aan een positief imago van de branche. De onderwerpen die we daarbij bespreken zijn onder andere: actualisering functiegebouw, reiskostenvergoeding, duurzame inzetbaarheid en de wachttag bij ziekte.
- Daarnaast is er een afspraak gemaakt over maatwerk per locatie wat betreft de OBRI én een extra (vrije) opleidingsdag voor duurzame inzetbaarheid. Deze dag is bedoeld voor bijvoorbeeld opleiding, loopbaanontwikkeling of coaching, of om te werken aan je gezondheid.
- LBV en de andere vakbonden gaan met werkgeversorganisatie BETA nog nadere afspraken maken over onder andere scholing.

CAO AMPCO FLASHLIGHT RENTAL B.V.

LBV en Ampco Flashlight Rental B.V. hebben een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao. Ampco Flashlight Rental B.V. is gespecialiseerd in licht, geluid,

rigging, motion en video voor elk event, festival, stadion, concert, vergadering, theatervoorstelling of presentatie. Voor elke toepassing heeft Ampco Flashlight B.V. de mensen en de middelen om een evenement tot een succes te maken. Van klein tot groot, van eenmalig tot langdurig, van een kleine studio tot aan een festival mainstage.

Dit principeakkoord is middels een ledenraadpleging goedgekeurd en de nieuwe cao is inmiddels aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarmee is de cao met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 in werking getreden. In de nieuwe CAO voor Ampco Flashlight Rental B.V. zijn de volgende afspraken opgenomen:

- De cao is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2024.
- De salarisverhoging bedraagt over het tijdvak 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 drie procent (3%).
- De salarisverhoging bedraagt over het tijdvak 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 minimaal een verhoging van twee procent (2%).
- De salarisverhoging bedraagt over het tijdvak 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 minimaal een verhoging van twee procent (2%).
- De vergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 1 is verhoogd met 3 procent. De basisvergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 1 bedraagt van maandag tot en met vrijdag 42,34 euro bruto per dag en de basisvergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 1 bedraagt op zaterdag, zondag, feestdagen en bedrijfssluitingsdagen 84,69 euro bruto per dag.
- De vergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 2 is eveneens verhoogd met 3 procent. De basisvergoeding voor consignatiedienst/storingsdienst 2 bedraagt van maandag t/m donderdag 23,41 euro bruto per dag en de basisvergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 2 bedraagt op vrijdag, zaterdag, zondag, feestdagen en bedrijfssluitingsdag 50,54 euro bruto per dag.
- De jubileumuitkering is met 3 procent verhoogd en bedraagt bij een 25-jarig dienstverband 2.575 euro netto en bij een 40-jarig dienstverband 2.575 euro netto.
- De verlofvormen in de cao zijn aangepast aan de wettelijke wijzigingen en is uitgebreid met het aanvullend geboorteverlof.

CAO VOOR ISA/HTV B.V.

LBV en ISA/HTV B.V. hebben een principeakkoord bereikt voor een nieuwe cao. De leden hebben dit principeakkoord goedgekeurd. ISA/HTV B.V. richt zich met haar werkzaamheden op de leefbaarheid en veiligheid in een buurt, wijk, stadsdeel of gemeente en de toezicht en handhaving daarvan. Dat is waar ISA/HTV B.V. met haar Handhavings- & Toezichtdiensten voor staat. Dat doet ISA/HTV B.V. via een zichtbare, proactieve en gezamenlijke aanpak van overlast in de openbare ruimte.

De nieuwe cao is inmiddels aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en daarmee met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2021 in werking getreden. In de nieuwe CAO voor ISA/HTV B.V. zijn de volgende afspraken opgenomen:

- Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 36 maanden dat begon op 1 oktober 2021 en eindigt op 30 september 2024.
- De loonschalen worden met ingang van 1 juli 2022 met 3,5 procent verhoogd.
- Er zijn nieuwe afspraken gemaakt over het urenregister. Hierbij worden het aantal minder gewerkte uren dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen bijgehouden. In zo'n urenregister kunnen de min-uren in totaliteit niet meer dan 60 uren per jaar bedragen.
- De cao maakt het vervolgens ook mogelijk dat, indien de werknemer op verzoek van de werkgever minder uren werkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen én de werkgever heeft de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan niet de gelegenheid geboden de minder gewerkte uren in te halen, deze minder gewerkte uren worden kwijtgescholden.
- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering per gewerkt uur. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutoloon exclusief vakantietoeslag, te weten 10,34 procent in 2021, 10,34 procent in 2022, 10,39 procent in 2023 en 10,39 procent in 2024.
- De maaltijdregeling in de cao is aangepast en de netto vergoedingen zijn verhoogd. De netto maaltijdvergoeding bedraagt, indien werknemer geen bewijs van betaling kan overleggen, 3,52 euro netto per dag. Indien de kosten voor een maaltijd hoger zijn dan de maximale vergoeding, kan de hogere vergoeding worden toegekend wanneer een bewijs van betaling wordt overlegd, tot een maximum van 9,50 euro netto per dag.
- De verlofvormen in de cao zijn aangepast aan de wettelijke wijzigingen en is uitgebreid met het aanvullend geboorteverlof.

IS EEN TATOEAGEBELEID OP DE WERKVLOER NIET MEER VAN DEZE TIJD?

Een tatoeage was vroeger uniek en misschien zelfs een beetje asociaal. Tegenwoordig hebben steeds meer mensen hun lichaam versierd met permanente inkt. Tussen de 18 en 34 jaar is dit meer dan 50%. Maar hoe zit het met zichtbare tatoeages op de werkvloer? Kan je werkgever dit verbieden? Onlangs is er een interessante uitspraak gedaan door het Gerechtshof Den Haag over het tatoeagebeleid van de RET.

Het tatoeagebeleid van de RET houdt in dat de controleurs geen zichtbare tatoeages mogen hebben wanneer zij in uniform hun werk uitoefenen. Eventuele tatoeages die toch nog zichtbaar zijn in uniform moeten worden bedekt. Wat opmerkelijk is, is dat dit tatoeagebeleid alleen geldig is voor controleurs en dus niet van toepassing is op andere werknemers van de RET. De VOR (Vakbond Onafhankelijk RET-personeel) wilde van dit (oneerlijke) beleid af en is daarom in 2020 een procedure tegen RET gestart.

Volgens de VOR is het tatoeagebeleid van de RET een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de controleurs. In september 2020 heeft de kantonrechter te Rotterdam geoordeeld dat het huidige tatoeagebeleid van de RET gehandhaafd mag worden. De VOR liet het hier niet bij zitten en ging in hoger beroep.

Standpunt VOR

RET stelt door het tatoeagebeleid grenzen aan de uiterlijke verschijning van de controleurs op hun werk. Het niet mogen dragen van zichtbare tatoeages beperkt hun mogelijkheid tot persoonlijke expressie. Tatoeages zijn op het lichaam gezet naar eigen smaak en horen dus bij het privé van een werknemer. Dat de werkgever in beginsel mag bepalen hoe hij via zijn werknemers naar buiten wil treden, betekent dus niet dat de werkgever zomaar inbreuk mag maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Het gaat hier namelijk om een grondrecht en dan zal altijd een belangenafweging gemaakt moeten worden tussen enerzijds het redelijke belang en anderzijds de inbreuk van een grondrecht.

Beslissing in hoger beroep

Het Gerechtshof Den Haag heeft op 28 december 2021 geoordeeld dat het huidige tatoeagebeleid van de RET in strijd is met goed werkgeverschap. Het belang van RET weegt niet op tegen de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. Dit betekent dat het tatoeagebeleid per direct is komen te vervallen voor controleurs in het openbaar vervoer van de RET. Het hof heeft de uitspraak van de kantonrechter vernietigd en de VOR gelijk gegeven. Daarmee staat vast dat de controleurs niet (langer) verplicht zijn om het tatoeagebeleid na te komen.

Een werkgever mag dus tot een bepaalde hoogte bepalen hoe hij met zijn werknemers naar buiten wil treden, mits dit niet in strijd is met het recht van privacy en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

Bron: [ECLI:NL:GHDHA:2021:2552](#)

Romana Stigter



DE TRANSITIEVERGOEDING BIJ LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Iedere werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag en dit recht ontstaat al na één dag werken. Dit geldt ook in je proeftijd. In een cao kunnen anderen afspraken gemaakt zijn, maar dit mag sinds 1 januari alleen nog bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Iedere werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag en dit recht ontstaat al na één dag werken. Dit geldt dus ook in je proeftijd. In een cao kunnen andere afspraken gemaakt zijn, maar dit mag sinds 1 januari alleen nog bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

De transitievergoeding bestaat uit een derde van het bruto maandsalaris per gewerkt jaar. Daarnaast kan de vergoeding voor de overige dagen/ maanden naar rato worden berekend. In 2022 mag dit bedrag niet hoger zijn dan 86.000 euro. Let op dat je alle onderdelen van je brutoloon meeneemt in de berekening, zoals toeslagen voor overwerk of ploegendienst, maar ook een eventuele bonus of winstuitkering.

Wanneer je (langdurig) ziek bent en wordt ontslagen, heb je ook recht op de transitievergoeding. Hierbij geldt dat je niet kijkt naar het brutoloon wat je kreeg tijdens ziekte, maar naar het brutoloon wat je had gekregen als je niet ziek was.

Werkgevers kunnen sinds 2018 een compensatie aanvragen bij het UWV voor de uitbetaalde transitievergoeding aan een werknemer die na langdurige ziekte

wordt ontslagen. Hierbij geldt dat er sprake moet zijn van een vergoeding die niet hoger is dan waar je wettelijk recht op hebt. Wanneer de werkgever betaald heeft, krijgt de werkgever zes maanden de tijd om de aanvraag bij het UWV in te dienen.

In de praktijk komt het voor dat werkgevers proberen om hier onder uit te komen door met een werknemer een vaststellingsovereenkomst aan te gaan. Ze rechtvaardigen dit door bijvoorbeeld corona als argument te gebruiken of geven aan dat ze al zoveel kwijt zijn aan de werknemer, het onredelijk zou zijn om ook nog een transitievergoeding te betalen. Dit zien we veelal gebeuren bij werknemers die langdurig ziek zijn. Echter hoeft je hier niet akkoord mee te gaan en is het verstandig om direct de vakbond in te schakelen of elders juridisch advies in te winnen.

Kom op voor je rechten en maak gebruik van de juristen van LBV, zeker bij ontslag.

Henri Dekker



DE INFLATIE IS DE AFGELOPEN JAREN NIET ZO HOOG GEWEEST, IS DAT ZORGELIJK?

Wat is inflatie?

Er is sprake van inflatie als het algemeen prijspeil in de economie stijgt. Consumenten kunnen dan met dezelfde hoeveelheid geld minder kopen dan voorheen. Na bijna twee jaar coronapandemie zien we dat de economie zich herstelt. Dit gaat gepaard met een sterk toenemende vraag naar verschillende goederen en diensten, terwijl belangrijke grondstoffen schaarser worden. Daar bovenop komen er nog logistieke knelpunten bij, onder andere het containervervoer. Dit drijft de kosten en daardoor stijgen de prijzen van veel goederen.

Sinds kort loopt de inflatie in Europa, en vooral in de Verenigde Staten, flink op. Naast de stijging van de consumentenprijzen is er ook een stijging van de prijzen van onder andere aandelen en huizenprijzen. De Europese Centrale Bank (ECB) en andere centrale banken hebben de afgelopen jaren alles op alles gezet om de consumentenprijsinflatie omhoog te krijgen, onder meer door de rente te verlagen. Een economie is namelijk gebaat bij een zekere mate van inflatie. De lage rente stimuleert echter ook een al langer lopende trend van opgaande prijzen in de aandelen- en woningmarkten. Hoe zorgelijk zijn deze trends?

In Nederland lijkt de problematiek rondom woningen en de woningbouw steeds heviger te worden. Met een totaal tekort in februari 2022 van op z'n minst 300.000 woningen en jarenlange wachtrijen, wordt er door gemeenten en de politiek (te) weinig

actie ondernomen om tot oplossingen te komen. Naast dit acute probleem blijft de duurzaamheid, leefbaarheid en betaalbaarheid van woningen in Nederland ook ver achter.

Voor huurders is het altijd maar afwachten wat huurprijzen gaan doen. Door hoge inflatie is dit onzeker: huurprijzen laten corporaties het liefst ook meestijgen. Enerzijds willen corporaties zo veel mogelijk betaalbare woningen aanbieden, maar ook corporaties hebben inkomsten nodig om te investeren. Dit argument zorgt overigens in de samenleving bij steeds meer mensen voor ontevredenheid. Grote woningcorporaties verschuilen zich graag achter het beleid om stijgende prijzen aan de consument door te rekenen.

Stabiele economie

De economie is het meest gebaat bij matige en stabiele inflatie. Sterke stijgingen of forse dalingen in consumentprijzen kunnen een economie flink ontwrichten. Hoe individuen (en bedrijven) geld uitgeven, wordt ernstig bemoeilijkt wanneer huishoudens en bedrijven niet goed weten hoe hoog op welk moment de prijzen zijn. In uitzonderlijke situaties komen hyperinflatie en deflatie voor, dit zijn extremen. Centrale banken, zoals de ECB, houden zich aan een beleid om zowel hoge inflatie als lage inflatie in consumentenprijzen te voorkomen. De ECB streeft daarbij naar een stabiele inflatie van ongeveer 2%.

Scheefgroei

Naarmate jaren vorderen, is de huurder bovendien steeds duurder uit. De huur van een woning in de vrije sector mag namelijk ieder jaar met de inflatie 1 procent worden verhoogd. Maar een koper die zijn rente voor een langere periode vastlegt, betaalt ieder jaar hetzelfde maandbedrag. Huurders hebben dus een hogere persoonlijke inflatie dan kopers. Huizenprijzen gedragen zich overigens niet volgens de logica van de markt. Mensen blijven altijd op zoek naar huizen, ook wanneer de prijzen eigenlijk veel te hoog zijn. Dit zorgt voor steeds minder jonge eigen woningbezitters.

Plan de toekomst

De voorzitter van de woningcorporatie Aedes geeft aan dat de huurstijging van corporaties niet gelijk zal zijn aan de gestegen inflatie van 6%. "Wij denken na over hoe we het kunnen matigen, en dat doen we door een gemiddelde van de inflatiecijfers van het verleden en de toekomst te berekenen. We komen dan uit op 2,3%." Hiermee sluit hij dus een hoge huurstijging bij de corporaties uit.

Alleen een gematigde huurstijging is niet genoeg om de woningproblemen op te lossen. Er zal vanuit gemeenten een goed plan gemaakt moeten worden om dit probleem (het liefst gisteren al!) op te pakken. Doordat gemeenten zo'n belangrijke rol spelen bij het oplossen van de woningcrisis, is het voor de kiezer goed om te kijken wat politieke partijen precies willen, bij de aanstaande gemeenteraadsverkiezingen op 16 maart 2022.

Cees IJzermans

WOORD ZOEKER

Maak de woordzoeker, vind de oplossing en misschien win jij een LBV Bluetoothspeaker! Je kunt de oplossing e-mailen naar lbv@lbv.nl. Maak wel even een foto zodat we zeker weten dat je de puzzel hebt gemaakt. Succes!

N	U	U	R	L	O	O	N	C	H	E	C	K
V	E	E	I	T	U	B	I	R	T	N	O	C
O	N	L	N	T	B	L	E	L	B	A	H	T
O	E	F	E	E	K	S	E	E	T	U	V	H
R	O	O	I	D	K	E	L	D	U	N	A	C
Z	I	N	R	G	N	A	R	R	E	S	K	E
I	S	D	E	U	S	A	R	I	R	N	B	R
T	N	S	M	T	U	E	H	P	N	V	O	N
T	E	E	I	A	C	T	Z	R	S	G	N	O
E	P	N	I	H	E	Z	S	C	E	F	D	O
R	G	E	T	R	O	T	C	E	S	D	A	W
D	I	E	N	S	T	V	E	R	B	A	N	D
T	H	C	E	R	S	D	I	E	B	R	A	O

DE WOORDEN

AFSPRAKEN
ARBEIDSRECHT
BELASTING
BESTUUR
CONTRIBUTIE
DIENSTVERBAND
FONDSEN
HUURRECHT
LEDEN
ONDERHANDELEN
PENSIOEN
SECTOR
TEAM
UITKERING
UURLOONCHECK
VAKBOND
VOORZITTER
WOONRECHT
ZZP

DE OPLOSSING

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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!

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.