

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond LBV Landelijke Belangen Vereniging

VISIE 4 2021

UITGAVE
DEC

ONLINE SHOPPEN WAAR MOET JE OP LETTEN EN WAT TE DOEN BIJ FRAUDE

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Dag van de
Uitzendondernemer

04

Een uitzonderlijke
uitspraak

07

Zorgbonus
juridisch verplicht?

08

Wist je dat... ?

12

Hoe doe je veilig een
online aankoop

13

LACHEN BRULLEN VERMAKEN

**HALLO 2022 EN DAG 2021.
WEDEROM WAS 2021 EEN
LASTIG JAAR VANWEGE HET
CORONAVIRUS. PROBEER
ONDANKS ALLES ALSNOG
TE BLIJVEN LACHEN EN TE
GENIETEN VAN DE FEESTDAGEN!**

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

Ook in 2021 hield het coronavirus ons op een niet mis te verstane wijze in de greep. Aanvankelijk leek het een schitterend jaar te worden. Het coronavirus COVID-19 veroorzaakte nog een grotere nachtmerrie dan in 2020. Een groot deel van onze samenleving kwam nagenoeg door de maatregelen van de (r)overheid bij herhaling deels of geheel tot stilstand.

Terwijl in 2020 saamhorigheid heerste, is het vertrouwen in de medemens in 2021 beduidend afgenomen, aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zo namen niet alleen de spanningen tussen jong en oud toe, maar ook tussen mensen met een kwetsbare en een goede gezondheid.

Een groot deel van de Nederlanders legt de schuld voor het hoge aantal virusinfecties onder jongeren vooral bij de jeugd zelf, dankzij hun 'coronafeestjes'. Eerder in de crisis waren juist mensen van Aziatische afkomst de gebeten hond, omdat het zou gaan om een virus uit China. Later kwamen (zijn) de niet-gevacceerden aan de beurt. Heel vaak gaat een crisis gepaard met stigmatisering, ook nu. Daarom zegt LBV tegen de (r)overheid: **PAS OP!** Zondebokken aanwijzen in een crisis kan ertoe leiden dat de spanningen tussen de mensen oplopen. Er is wrijving, maar probeer escalatie te voorkomen.

Ondertussen gaat het bij LBV gewoon door! LBV staat immers gelijk aan keihard werken en nooit opgeven. En dat doet LBV niet alleen! LBV heeft naast een keihard werkend team een peloton van leden om zich heen verzameld die als ambassadeur werkzaamheden voor LBV verrichten en hun



kennis inzetten om leden van LBV op de werkvloer te ondersteunen en indien nodig bij te staan. Daardoor weet LBV beter dan welke vakbond dan ook wat zich op de werkvloer afspeelt. Daarnaast heeft LBV de beschikking over een behoorlijk aantal advocaten, accountants, belasting-rechtspecialisten en pensioenskundigen, waarvan een aantal (in)direct werkzaamheden verrichten voor LBV of voor leden van LBV.

LBV is nog steeds een stabiele factor in vakbondsland. Maar het kan en moet beter! Om dat te bereiken wordt de focus nog meer gericht op het verbeteren van onze positie, het voeren van een permanente campagne en op het verder verstevigen van de basis van LBV als actieve vakbond. Jouw steun als lid is daarbij onmisbaar.

Mede namens het bestuur en team dank ik iedereen voor het in LBV gestelde vertrouwen en wens ik jou en de jouwen hele fijne feestdagen en een goed uiteinde. Pas goed op jezelf en blijf gezond, ook in 2022!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Terugblik: De Dag van de Uitzendondernemer
Het Vitaliteitstraject is een vervolgetraject op de Gezondheids- & Bodycheck.

05

Hellende Daken
Een loonsverhoging van 3 procent vanaf 1 januari 2022.

06

BPF Schilders
Belangrijke pensioenmomenten worden besproken én we geven tips.

07

Een uitzonderlijke uitspraak
Een blik op de toeslagenaffaire die nog steeds bezig is.

08

De zorgbonus: een juridische verplichting?
Welke rechten heb ik bij de zorgbonus?

09

Wat verandert er voor jou als ZZP'er in 2022?
3 belangrijke veranderingen voor de komende tijd.

10

Kort CAO Nieuws
Het laatste nieuws!

12

Wist je dat...?
Verschillende weetjes over de wettelijke verplichtingen van een werkgever.

13

Online een aankoop doen? Waar je op moet letten!
Hoe je veilig een online aankoop kunt doen tijdens de feestdagen.

14

Nieuwe CAO SAVG 2021-2025
De nieuwe CAO gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2021.

TERUGBLIK

DE DAG VAN DE UITZENDONDERNEMER

Op 12 oktober 2021 heeft LBV deelgenomen aan de Dag van de Uitzendondernemer in de Rijtuigenloods in Amersfoort. Pay for People, onderdeel van de Brisker groep, is de initiatiefnemer van deze dag. Deze dag is gericht op de uitzendondernemer om kennis te delen en te netwerken.

LBV was uitgenodigd om deel te nemen aan de panel-discussie op deze dag. Het panel bestond uit: Brigitte van der Burg (voorzitter NBBU), Farid Tabarki (Studio Zeitgeist), Patrick Bakker (Brisker Group) en ikzelf: Marco Stavinga (CAO-onderhandelaar LBV). De panel-discussie was onder begeleiding van dagvoorzitter Sacha de Boer. De volgende drie stellingen zijn besproken:

- **Stelling 1: De uitzendbranche komt uiteindelijk als winnaar uit het SER-akkoord**
- **Stelling 2: Flexwerk wordt de meest aantrekkelijke baan op de arbeidsmarkt**
- **Stelling 3: Flexibel werk wordt in de maatschappij als inferieur gezien.**

De meningen van de paneldeelnemers waren verdeeld. Wat wel duidelijk is, is dat het SER-akkoord kansen biedt voor de uitzendsector, zolang de sector hiermee proactief aan de gang gaat. Voor LBV is van belang dat het advies van de Sociaal Economische Raad (SER), waarin het cao-nieuws verder op wordt ingegaan, wordt uitgevoerd. Om flexwerk de meest aantrekkelijke baan op de arbeidsmarkt te maken, moeten de misstanden in de uitzendsector worden uitgebannen. Daarnaast moet er ook maatschappelijk het een en ander veranderen. Voor werknemers blijft het vaste contract de meest gewenste contractvorm en niet een flexibel contract. Dit omdat een vast contract inkomenszekerheid en werkzekerheid aan werknemers

biedt. Als andere contractvormen hetzelfde zouden kunnen bieden, dan wordt de contractvorm, vast of flexibel, al snel minder belangrijk. De invoering van een basisinkomen voor iedereen zou daarvoor een oplossing kunnen bieden.

Maar ook de maatschappij moet dan wel stappen maken. Wil je een huis kunnen kopen, dan is een vast contract hiervoor vaak een voorwaarde. Slechts in uitzonderlijke gevallen kunnen uitzendkrachten een hypotheek krijgen. Om dit te regelen zijn de banken aan zet. Bovendien worden uitzendkrachten (maar ook andere werknemers) op de werkvloer door opdrachtgevers niet altijd als evenwaardige werknemers dan wel collega's beschouwd. Opdrachtgevers en collega werknemers hebben hier dus nog wat te doen. Ook de politiek kan hierbij een rol spelen, door drempels in wet- en regelgeving voor uitzendkrachten weg te nemen.

Om de uitzendsector naar een hoger niveau te brengen moeten er dus nog allerlei stappen worden ondernomen. Allereerst moet de sector zelf aan de slag het SER-akkoord ten uitvoer te brengen. Dit moet door de sector te informeren over achtergronden van het SER-advies en deze uit te werken in een nieuwe CAO. De uitzendsector kan niet afwachten op wat er gaat komen vanuit de politiek en de maatschappij, maar moet duidelijk maken dat zij een maatschappelijk belangrijke rol hebben om afstand te nemen van het slechte imago van flexwerk.

Marco Stavinga

CAO VOOR DE HELLENDE DAKEN

LBV.



BEN JIJ DAKDEKKER OP EEN HELLEND DAK?

- KRIJG EEN LOONSVERHOOGING VAN 3 PROCENT PER 1 JANUARI 2022
- MELD JE AAN VOOR EEN PAGO
- ER WORDT MEER FOCUS GELEGD OP OM- EN BIJSCHOLING



**OOK JOUW MENING
TELT, DUS GEEF DIE
AAN ONS DOOR!**

**OOK
VOOR
ZZP'ERS**

**HULP BIJ JOUW
ARBEIDSOVEREENKOMST
CAO VRAGEN
BELASTINGAANGIFTE
PENSIOEN**



BPF SCHILDERS

BELANGRIJKE PENSIOENMOMENTEN

TROUWEN EN SAMENWONEN

1. Trouw je in Nederland of ga je in Nederland een geregistreerd partnerschap aan? Dan hoef je dat niet aan BPF Schilders door te geven. Die krijgen dit door van de gemeente waar je woonachtig bent.
2. Heeft jouw partner na het trouwen of geregistreerd partnerschap recht op partnerpensioen na jouw overlijden? Ja, jouw partner heeft na het trouwen of geregistreerd partnerschap mogelijk recht op partnerpensioen na je overlijden. Je hoeft je partner niet aan te melden. Je ziet op je pensioenoverzicht hoeveel pensioen jouw partner ontvangt. Dit overzicht ontvang je jaarlijks. Je kunt er zelf voor kiezen of je het pensioenoverzicht digitaal of per post wenst te ontvangen. Let op! Ben je op of na je AOW-leeftijd getrouwd? Dan heeft jouw partner géén recht op partnerpensioen.
3. Trouw je in het buitenland? Dan heeft jouw partner ook mogelijk recht op partnerpensioen na je overlijden. Wel is het nodig om jouw partner aan te melden. Omdat je in het buitenland bent getrouwd, krijgt BPF Schilders dit niet automatisch door van de gemeente waar je woonachtig bent. Stuur een kopie van jouw trouwakte op naar BPF Schilders. Dan ontvang je een bevestiging van de aanmelding en is jouw partner bij BPF Schilders geregistreerd. Op het pensioenoverzicht zie je hoeveel pensioen jouw partner ontvangt na je overlijden.
4. Woon je samen, dan kan jouw partner recht hebben op partnerpensioen na je overlijden. Jouw partner heeft mogelijk recht op partnerpensioen als jij de gegevens aan ons hebt doorgegeven. Daarom is het belangrijk dat je je partner bij BPF Schilders schriftelijk aanmeldt met het formulier "Aanvraag partnerregistratie".

Ga je samenwonen of trouwen? Of heb je kinderen of zijn die op komst? Jouw leven verandert, en daarmee soms ook je pensioen. Bekijk of je op de hieronder genoemde belangrijke momenten iets moet doen.

5. Woon je ongehuwd samen met jouw partner? Dan is er recht op partnerpensioen indien:
 - a. je een samenlevingscontract hebt dat door een notaris is opgesteld, of de gezamenlijke huishouding minimaal een half jaar bestaat;
 - b. je allebei niet getrouwd bent;
 - c. jouw partner geen bloed- of aanverwant is in de rechte lijn;
 - d. jij en je partner op één adres wonen volgens de Basisregistratie Personen (BRP).

Op het pensioenoverzicht zie je hoeveel pensioen jouw partner ontvangt na jouw overlijden.

KINDEREN KRIJGEN

1. De gemeente geeft aan BPF Schilders door dat je kinderen hebt. Je hoeft dit niet zelf te doen, tenzij je niet in Nederland woont. Indien je overlijdt, is er ook iets geregeld voor jouw kinderen. Die hebben onder voorwaarden recht op wezenpensioen.
2. Wanneer hebben jouw kinderen recht op het wezenpensioen?
 - a. jouw kinderen zijn niet ouder dan 22 jaar.
 - b. jouw kinderen zijn jouw eigen kinderen.
 - c. jouw stiefkinderen, geadopteerde of pleegkinderen zijn als eigen kinderen onderhouden en opgevoed.

3. Per 1 juli 2020 is de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) ingegaan. WIEG moet zorgen voor een betere balans tussen werk en privé door onder andere langer geboorteverlof voor partners. In deze wet staat dat de werknemer naast het gewone geboorteverlof (vijf doorbetaalde verlofdagen) ook recht heeft op maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof.
4. Deze vijf weken moeten binnen zes maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Ook mag je dit verlof uitspreiden over de zes maanden. Het recht op dit extra verlof ontstaat als het kind op of na 1 juli 2020 geboren is. Tijdens het aanvullend verlof krijgt de partner geen loon, maar een uitkering van het UWV.
5. Er zijn hierbij drie mogelijkheden:
 - a. de uitkering (maximaal 70% van het dagloon) wordt direct door het UWV aan de werknemer betaald.
 - b. de werkgever betaalt de werknemer de uitkering en krijgt dit terug van het UWV.
 - c. de werkgever betaalt de werknemer de uitkering en krijgt dit terug van het UWV. Ook vult de werkgever het loon aan tot 100%.
 - d. *De UWV-uitkering bedraagt 70% van het dagloon (met een vastgesteld maximumdagloon).
6. Jouw werkgever vraagt bij het UWV een uitkering aan voor je verlofperiode. Afhankelijk van de keuze die de werkgever maakt wordt de uitkering aan jou of aan je werkgever betaald. Om blijvend je pensioen op te bouwen is het belangrijk dat je je uitkering van je werkgever krijgt uitbetaald. Jouw werkgever betaalt dan pensioenpremie over jouw uitkering.
7. Wanneer je je uitkering rechtstreeks van het UWV ontvangt, valt dit onder onbetaald verlof. Je bouwt hierover geen pensioen op.

UITZONDERLIJKE UITSpraak

Er is onlangs een bijzonder interessante uitspraak gedaan door de rechtbank Afdeling bestuursrechtspraak. Voordat ik deze uitspraak verder kan toelichten, zal ik eerst even het kader schetsen. Door de door niemand ontgane toeslagenaffaire, waar meer dan 10.000 gedupeerden uit voortgekomen zijn, is de discussie voor een menselijke maat op scherp komen te staan. Ook de rechterlijke macht heeft geëvalueerd hoe het zo mis is kunnen gaan. In deze recente uitspraak lijkt het er op dat de rechters een nieuwe koers gaan aannemen.

Het geschetste kader

Deze casus betreft een jonge vrouw die zeer ernstig ziek is geworden, er wordt namelijk een hersentumor bij haar geconstateerd. Kort daarna wordt bij de vrouw nog een tumor in haar borst geconstateerd. De verwachting is dat ze uiteindelijk aan haar ziekte zal overlijden. Het UWV kent vervolgens een uitkering toe aan deze vrouw van 182,42 euro per maand. Deze uitkering is weliswaar wettelijk

gezien juist. Echter, is dit bedrag onvoldoende om van rond te kunnen komen. De uitkering wordt zo laag vastgesteld omdat de vrouw nog maar een kort arbeidsverleden heeft en daarvoor alleen een bijbaantje heeft gehad. Wegens de lage uitkering raakt de vrouw zowel in de persoonlijke als in de financiële problemen. Dit is dan ook de reden dat de vrouw naar de rechter is gestapt.

Het UWV geeft toe dat de lage uitkering onredelijk en onwenselijk is, maar de instantie stelt dat het de regelgeving moet uitvoeren en daarbij geen uitzonderingen mag maken. Hierbij neemt het UWV dus een vergelijkbaar standpunt aan als de Belastingdienst tijdens de toeslagenaffaire.

De uitspraak

Gelukkig oordeelde de rechter anders. Ook al hield het UWV zich aan de wet, de rechter was alsnog van mening dat de gevolgen voor de vrouw onredelijk zijn. Het is een uitzonderlijke uitspraak. Door onder meer de toeslagenaffaire is de discussie voor een menselijke maat op scherp komen te staan. Anders gezegd: regels hoeven niet altijd hoeven te worden toegepast als de gevolgen onredelijk groot zijn.

Ilse Hanenberg

DE ZORGBONUS: EEN JURIDISCHE VERPLICHTING?

De laatste tijd krijgt LBV veel vragen omtrent de zorgbonus. Veel medewerkers in de zorg vragen zich af of ze recht hebben op de zorgbonus, als de werkgever deze bonus niet heeft aangevraagd. In dit artikel zal nader worden ingegaan op het antwoord op deze vraag.

Afgelopen jaar konden werkgevers in de zorg een bonus aanvragen voor hun medewerkers. De zorgbonus van 2021 is 382,71 euro netto en kon worden aangevraagd voor mensen werkzaam in alle zorgberoepen. De zorgbonus moet blijk geven van waardering voor de uitzonderlijke prestaties die zorgmedewerkers het afgelopen jaar hebben geleverd gedurende de coronapandemie. Werkgevers konden de zorgbonus van 15 juni tot en met 27 juli 2021 aanvragen.

Om in aanmerking te komen voor de zorgbonus moet de zorgmedewerker een uitzonderlijke prestatie hebben geleverd, tussen 1 oktober 2020 en 15 juni 2021 gewerkt hebben en niet meer dan 74.000 euro bruto per jaar verdienen. Het is aan de zorgaanbieder om te bepalen of een uitzonderlijke prestatie is geleverd. Indien de werkgever van mening is dat er geen sprake is van een uitzonderlijke prestatie, is de werkgever niet verplicht een zorgbonus voor jou aan te vragen. Op 23 maart 2021 heeft de kantonrechter namelijk geoordeeld dat geen juridische verplichting bestaat voor het aanvragen van een zorgbonus. Dit maakt dat de werkgever

juridisch gezien niet verplicht is de zorgbonus voor zorgmedewerkers aan te vragen. Helaas is het als zorgmedewerker niet mogelijk zelf een zorgbonus aan te vragen. De zorgmedewerker dient de werkgever aan te spreken in geval van vragen omtrent de zorgbonus. Het is dan ook van belang dat de werkgever duidelijkheid verschaft omtrent de aanvraag van de zorgbonus. Vraag als zorgmedewerker zijnde de werkgever waarom er geen zorgbonus is aangevraagd. Is de werkgever bijvoorbeeld van mening dat er geen uitzonderlijke prestatie is geleverd?

Ben jij een medewerker in de zorg en heeft jouw werkgever geen zorgbonus voor je aangevraagd? Neem dan contact op met Vakbond LBV. Wij kunnen contact opnemen met jouw werkgever. Wellicht dat jouw werkgever bereid is om jou tegemoet te komen. Een werkgever heeft immers de wettelijke verplichting zich als goed werkgever te gedragen.

Je kunt ons contacteren door te bellen naar **088 – 266 3000** of door een e-mail te sturen naar **lbv@lbv.nl**.

Ivanna Hoeneveld

WAT VERANDERT ER VOOR JOU ALS ZZP'ER IN 2022?

Weet jij welke regelingen er zijn en waar je rekening mee moet houden in 2022 als ZZP'er? LBV heeft alles uitgezocht en het netjes voor je op een rijtje gezet.

1

Zelfstandigenaftrek

In 2021 is besloten om de zelf-standigenaftrek stapsgewijs te verlagen. In

2022 wordt dit voortgezet. De politiek wil hiermee het fiscale verschil tussen zelfstandigen en werknemers verkleinen, om daarmee de arbeidsmarkt meer in balans te brengen. Deze aftrek wordt dus stapsgewijs verlaagd naar 3.240 euro in 2036. Tegelijkertijd profiteer je als ZZP'er wel van hogere heffingskortingen en een lager basistarief voor de inkomstenbelasting.

De zelfstandigenaftrek voor 2022 bedraagt 6.310 euro. Dit is een verlaging van 360 euro ten opzichte van 2021. Je hebt recht op zelfstandigenaftrek als de Belastingdienst jou aanmerkt als ondernemer en je voldoet aan het urencriterium van ten minste 1.225 uur per jaar.

LBV werkt voor jou!

Met een ZZP lidmaatschap beoordelen wij of jij als ZZP'er aan de hand van het urencriterium recht hebt op de zelfstandigenaftrek. Wij helpen je ook om daar een goede administratie voor in te richten!

2

Daling inkomstenbelasting

Het tarief in de eerste schijf van de

inkomstenbelasting daalt van 37,1% naar 37,07%. Dit geldt voor inkomens tot 69.398 euro en voor zelfstandig ondernemers die jonger zijn dan de AOW-leeftijd. Voor ondernemers die ouder zijn dan de AOW-leeftijd daalt het tarief van de eerste schijf voor de inkomstenbelasting van 19,2% naar 19,17%.

Wij regelen het

Een onderdeel van het ZZP Basis en ZZP Plus lidmaatschap is dat wij elk kwartaal de btw-aangifte (omzetbelasting) voor je invullen en jaarlijks zorg dragen voor het invullen van jouw inkomstenbelasting. Zo kun jij je focussen op je werk als ZZP'er.

3

Stijging bijtelling elektrische auto

Rijd jij zakelijk in een elektrische auto, maar

gebruik je deze auto ook privé? Dan stijgt de bijtelling van 12% naar 16%. Dit geldt voor alle elektrische auto's met een (catalogus)waarde tot 35.000 euro. Is de cataloguswaarde hoger, dan geldt op het overige bedrag het tarief van 22%. Deze 22% staat gelijk aan de bijtelling voor niet-elektrische auto's.

Heb je vragen? Dan kun je altijd contact met mij opnemen door te mailen naar henri.dekker@lbv.nl of te bellen naar 088 - 266 3000.

Henri Dekker



KORT

CAO NIEUWS

SECTOR HELLENDE DAKEN

De onderhandelingen in de sector Hellende Daken tussen LBV en de werkgeversorganisaties Gebouwschil Nederland (GNL) sectie daken, Vakfederatie Rietdekkers (VFR) en de Nederlandse Vereniging Van Leidekkers (NVVL), om tot een nieuwe cao's te komen voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Hellende Daken (OOHD) en het Sociaal Fonds voor Hellende Daken, lopen nog steeds.



CAO VOORTGEZET ONDERWIJS

CAO Voortgezet Onderwijs kent een loonsverhoging van 1,5%. De eindejaarsuitkering stijgt met 0,33%. Medewerkers ontvangen een eenmalige uitkering van 800 euro bruto over de periode waarover geen loonsverhoging wordt betaald. Leden van de AOb stemden er inmiddels met een kleine meerderheid mee in. De stemmingen bij de andere bonden volgen en zullen naar verwachting ook in meerderheid positief zijn.

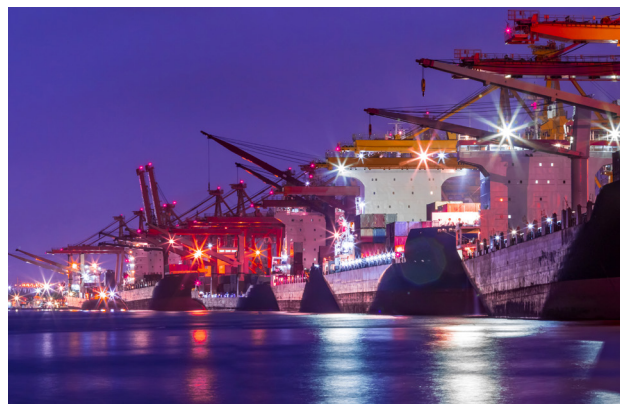


CAO PRIMAIR ONDERWIJS

CAO Primair Onderwijs heeft een looptijd van een jaar, een loonsverhoging van 2,25% en een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2%.

SWETSODV MARITIEM BV

De onderhandelingen tussen SwetsODV Maritiem BV, LBV en de vakbonden FNV Nautilus en CNV Vakmensen lopen nog. Het is de wens deze cao naar een hoger plan te tillen door niet alleen een substantiële loonafspraken te maken, maar door de cao ook onder andere uit te breiden met extra vakantiedagen, de afschaffing van wachtdagen bij ziekte en een verbetering van de pensioenregeling.



CAO GEMEENTEN

CAO Gemeenten 2021-2022 kent een loonsverhoging van 1,5% in 2021 en 2,4% in 2022. Het minimumloon wordt verhoogd naar 14 euro per uur. Daarmee lijken gemeenten vooruit te lopen op mogelijke wetgeving door het nieuwe kabinet. Gemeenteamttenaren krijgen ook een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto en krijgen voortaan 2 euro per dag thuiswerkvergoeding. Over de CAO is meer dan een jaar onderhandeld, aanvankelijk boden de werkgevers géén loonsverhoging.

NBBU-CAO VOOR VASTE MEDEWERKERS

De NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers wordt opnieuw met één jaar verlengd. LBV en NBBU zijn overeengekomen dat het loon over 2022 stijgt met 2,4 procent en de eindejaaruitkering wordt vastgesteld op 2,5 procent. Daarnaast hebben LBV en NBBU de wens uitgesproken om gedurende 2022 te onderhandelen over een nieuwe meerjarige cao, waarbij alle huidige cao-afspraken opnieuw worden beoordeeld en daar waar nodig er nieuwe en aanvullende afspraken aan de cao worden toegevoegd.



CAO MKMB KINDEROPVANG

In de kinderopvang zijn op dit moment twee cao's van toepassing. Eén cao is afgesloten door de brancheorganisaties BK en BMK met vakbond CNV en de CAO MKMB Kinderopvang door de derde brancheorganisatie in deze sector BVOK, met LBV. Vakbond FNV heeft geen van beide cao's ondertekend.

CAO METAAL EN TECHNIEK (KLEINMETAAL)

Onderhandelingen over de CAO Metaal en Techniek (kleinmetaal) zijn opnieuw moeizaam van start gegaan. Vakbonden hebben ze opgeschort vanwege de voorstellen van werkgevers. Die omvatten geen generieke loonsverhoging, terwijl vakbonden de lonen met 5% willen verhogen.



WIST JE DAT...?

... **jouw werkgever niet zomaar je arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld salaris en werktijden eenzijdig mag wijzigen?**

Dit kan alleen wanneer er een wijzigingsbeding is opgenomen in jouw arbeidsovereenkomst én de werkgever een zwaarwichtig belang heeft of het gaat om een redelijk voorstel.

... **je werkgever je niet zomaar mag ontslaan wanneer je door ziekte in het re-integratietraject zit?**

Wettelijk geldt namelijk een opzegverbod van twee jaar.

... **je werkgever geen proeftijd in je arbeidsovereenkomst van korter dan 6 maanden mag opnemen?**

Het is niet toegestaan om een proeftijd te verwerken in een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan 2 jaar (en langer dan 6 maanden) is de proeftijd maximaal een maand. Een proeftijd is alleen rechtsgeldig wanneer deze schriftelijk overeen is gekomen.

... **jij bij ziekte geen medische informatie hoeft te geven aan je werkgever?**

Als werknemer heb je namelijk recht op privacy. Werkgevers willen jou als werknemer daarentegen natuurlijk zo snel mogelijk weer aan het werk krijgen. Om te beoordelen of je in staat bent jouw werkzaamheden uit te voeren en of jouw loon dient te worden doorbetaald door de werkgever, moet de arbodienst of bedrijfsarts ingeschakeld worden. Het is vervolgens aan de arbodienst of bedrijfsarts om hier een oordeel over te vellen. Door jouw recht op privacy mag de werkgever zelf geen oordeel vellen over jouw medische situatie.

... **een arbeidsovereenkomst niet altijd schriftelijk dient te worden aangegaan?**

Er bestaat namelijk geen wettelijke verplichting om een arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan. Het is natuurlijk wel aan te raden om alles zwart op wit te hebben!

... **een reiskostenvergoeding geen wettelijke verplichting is?**

Staat er niets over je reiskostenvergoeding in je contract, cao of bedrijfsreglement? Dan is je werkgever niet verplicht om deze aan jou te vergoeden.

... **je je arbeidsovereenkomst kan opzeggen als je een tijdelijk contract hebt?**

Je kan een tijdelijk contract voortijdig beëindigen wanneer er een tussentijds wijzigingsbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Check je contract dus!

ONLINE EEN AANKOOP DOEN? WAAR JE OP MOET LETTEN!

Met Black Friday (26 november) en Cyber Monday (29 november) achter de rug hebben de meeste consumenten in Nederland weer goede deals gescoord. En met de kerst- en feestdagen in het vooruitzicht, blijven veel webwinkels anticiperen op deze grote drukte en veel nieuwe webwinkels ruiken hun kans schoon en beginnen ook met het online aanbieden van allerlei producten.



Volgens de Autoriteit Consument & Markt (ACM) blijken consumenten vaak eerst een aankoop te doen en er daarna pas achter te komen dat de webshop niet betrouwbaar is. Hoe zorg je er nou voor dat je niet (of nauwelijks) het schip in gaat door een goede deal aan te gaan die achteraf niet betrouwbaar blijkt omdat het veel te laat binnen komt, je het verkeerde product ontvangt of helemaal niks binnen krijgt?

Een paar minuten online onderzoek doen kan het verschil maken tussen een goede koop en een miskoop. Besef in ieder geval wel dat het vaak de beste beslissing is om een paar euro meer voor een product te betalen, zolang je het maar via een aanbieder kan verkrijgen waarvan je weet dat er geen problemen zullen zijn met de levering, het product en de service na aanschaf.

1 Check reviews
Allereerst is het belangrijk om onderzoek te doen naar het bedrijf waar je een bestelling wilt doen. Is er weinig informatie over te vinden of heeft het bedrijf veel online klachten? Dan weet je dat je op je tellen moet passen.

2 Check of je achteraf of verzekerd kunt betalen
Een andere voorzorgsmaatregel die je kan nemen is verzekerd betalen, bijvoorbeeld een betalingsplatform zoals PayPal biedt in verschillende situaties de optie om het geld terug te claimen mocht de andere partij haar verplichtingen niet nakomen.

3 Check contactinfo
Naast dat reviews een basis kunnen vormen voor hoe betrouwbaar een online product of bedrijf is, kan het ook belangrijk zijn om andere gegevens te controleren van de webwinkel. Hebben ze een geregistreerd telefoonnummer en adres? Deze moet je ook altijd controleren. Zeker in het geval als er een probleem is, is het fijn als er een klantenservice aanwezig is en dat het bedrijf aan een fysiek adres is gevestigd die ook in Google Maps is terug te vinden.

4 Check KvK en politie
Een in Nederland gevestigd bedrijf is verplicht om haar KvK nummer op de website te vermelden. Kan je deze nergens terug vinden of klopt het nummer niet? Dan weet je dat het hoogstwaarschijnlijk foute koffie is. Daarnaast is er ook een mogelijkheid om een verkoper op de website van de politie te controleren of er bijvoorbeeld aangifte is gedaan. Als er andere vermeldingen beschikbaar zijn, zul je die hier ook kunnen terug vinden.

Heb je een geschil met een webshop door het niet nakomen van afspraken, leveren van een onjuist product of zijn er andere problemen die je ondervindt in de wereld van de online webshops? Neem contact met ons op en vraag wat we kunnen betekenen bij een lopend probleem of laat je informeren door één van onze juristen om deze problemen voor te zijn.

TIP! Websites om snel de betrouwbaarheid van een webshop te controleren:
www.webshopchecker.nl

ConsuWijzer van het ACM
www.consuwijzer.nl

Cees IJzermans



NIEUWE CAO SAVG 2021-2025

LBV heeft met OnderhoudNL voor de sector Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhouds- en Glaszetbedrijf in Nederland (SAVG), met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2021, een nieuwe CAO gesloten. De cao heeft een looptijd van 49 maanden en geldt tot en met 31 oktober 2025. De nieuwe cao ziet er op hoofdlijnen als volgt uit.

Loon, vergoedingen en toeslagen

Per 1 januari 2022 wordt het vast overeengekomen loon structureel verhoogd met 2,75 procent. Voor de loonontwikkeling vanaf 1 januari 2023 streeft LBV er naar op een heldere en duidelijke manier uiting te geven aan koopkrachtbehoud van de werknemer. Besloten is de stijgingen van de uurlonen in de loonschalen en, indien van toepassing, de FUWA-toeslag, voor het volgende kalenderjaar te koppelen aan de

ontwikkelingen van de CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid in juli). Bovenop deze indexering zal LBV met OnderhoudNL uiterlijk 1 oktober van elk kalenderjaar in overleg treden om te beoordelen of de ontwikkelingen in de sector en de monitoring van de regelingen RVU en generatiepact aanleiding geven om een extra verhoging door te voeren voor het volgende kalenderjaar, met ingang van 1 januari van dat jaar. De regelingen RVU en generatiepact zullen leiden tot een daling van het ziekteverzuim. Het verloop van het ziekteverzuim zal daarom ook gemonitord worden. Jaarlijks worden de vergoedingen en toeslagen geïndexeerd met in achtname van de overeengekomen loonsverhoging.

Budgetregeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De RVU betreft een regeling die recht geeft op een uitkering om een periode van drie jaar of korter tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Het betreft een tijdelijke regeling van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. De uitkering is gelijk aan het wettelijk basisbedrag van de AOW-uitkering (in 2021 22.164 euro). Deze

budgetregeling is toegankelijk zolang de financiële middelen toereikend zijn. In 2022 zal een werkgeverspremie ten behoeve van de RVU worden geheven van 2 procent (10 miljoen) van de heffingsgrondslag voor Stichting USAG. De RVU staat open voor werknemers, niet zijnde de UTA-werknemer, met een actueel dienstverband onder de CAO SAVG (voorheen SAG) bij het ontstaan van de aanspraak op de RVU mits de werknemer aantoonbaar de laatste 25 jaar ten minste 20 jaar heeft gewerkt in de sector. Financiële coaching (gefinancierd door Stichting USAG) is beschikbaar voor werknemers die in aanmerking komen voor de RVU en hiervan gebruik wensen te maken.

Budgetregeling generatiepact: 80/90/100-regeling

Met ingang van 1 januari 2022 kunnen werknemers vanaf 60 jaar (waarbij de leeftijd jaarlijks wordt aangepast op basis van de ontwikkeling van de AOW-gerechtigde leeftijd) vrijwillig deelnemen aan het generatiepact, gebaseerd op 80/90/100, te weten: 80 procent werken, 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw. Deze budgetregeling is toegankelijk



zolang de financiële middelen toereikend zijn. In 2022 zal een werkgeverspremie ten behoeve van het generatiepact worden geheven van 1 procent (5 miljoen) van de heffingsgrondslag voor Stichting USAG. Werkgevers kunnen bij Stichting USAG 10 procent van het loon declareren. Het generatiepact staat open voor werknemers, niet zijnde de UTA-werknemer, met een actueel dienstverband onder de CAO SVAG (voorheen: SAG) bij het ontstaan van de aanspraak op het generatiepact mits de werknemer aantoonbaar de laatste 25 jaar ten minste 20 jaar heeft gewerkt in de sector.

Duurzame inzetbaarheid

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector te bevorderen zal Stichting USAG de huidige Gezondheids- en Bodycheck verbeteren door:

- a) meer werknemers een Gezondheids- en Bodycheck te laten doen;
- b) nieuwe instrumenten te ontwikkelen, zoals de subsidieregeling voor vitaliteitscoaching en het uitbreiden van e-learnings;
- c) het stimuleren van meer aandacht voor een veilige werkplek;
- d) het inzetten op specifieke mogelijkheden om (oudere) werknemers duurzaam inzetbaar te houden;
- e) bij het vormgeven van beleid rekening houden met de leeftijd en in levensfase waarin werknemers zich bevinden.

Hiervoor zal Stichting USAG subsidie aanvragen bij SZW voor een activiteitenplan, mits passend binnen de voorwaarden van de subsidieregeling MDIEU.

Werken bij hitte

De verwachting is dat door de klimaatverandering extreem warme weersomstandigheden steeds vaker gaan voorkomen, zoals in de afgelopen zomers ook is gebleken. Uit onderzoek is vastgesteld dat

werken bij dit soort omstandigheden bijzonder inspannend is en voorkomen moet worden dat werknemers te maken krijgen met hittestress. Werkgevers zijn verplicht om bij extreem warme weersomstandigheden adequate (bron)maatregelen te nemen en indien noodzakelijk, persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen. Deze worden ook opgenomen in de arbocatalogus. Daarnaast dient te worden voorzien in adequate voorlichting over de veiligheidsrisico's van werken bij hitte en maatregelen die genomen kunnen worden om hittestress te voorkomen. De door OnderhoudNL ontwikkelde toolbox zal beschikbaar komen voor de hele sector.

Betaald verlof

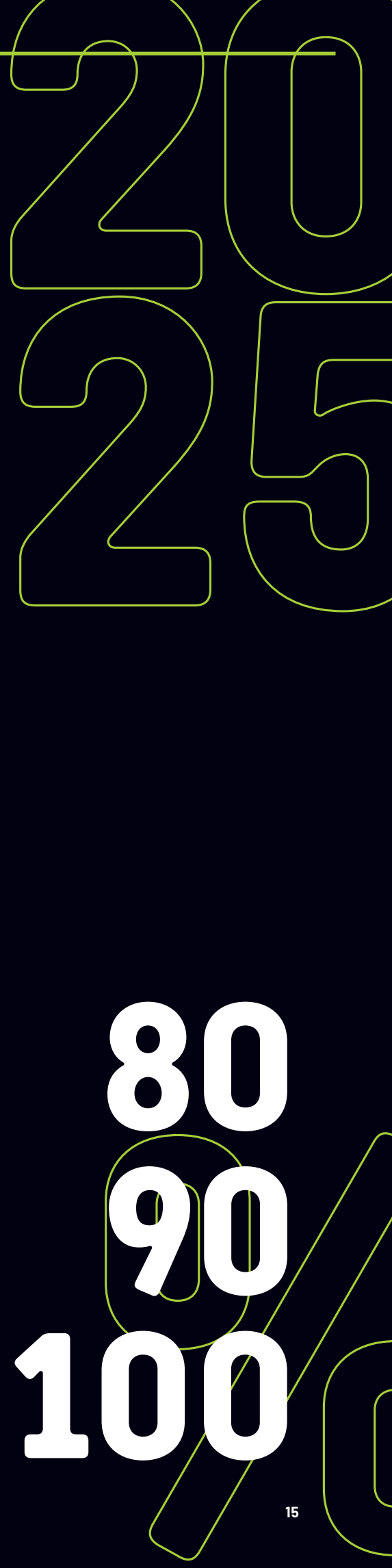
De werknemer heeft met terugwerkende kracht recht op loondoorbetaling in het geval van verlof voor huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf en voor het bijwonen van de begrafenis van partner, (schoon) ouder en (stief/pleeg) kind.

Voorkomen en terugdringen schijnzelfstandigheid

De sector kent veel ZZP'ers. Sommigen werken uitsluitend voor particulieren, maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de werkingssfeer van de CAO SAVG vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Het is de uitdrukkelijke wens van LBV om schijnzelfstandigheid en oneerlijke of ongelijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden fors terug te dringen.

Surf voor meer informatie over de CAO voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhouds- en Glaszetbedrijven in Nederland naar de website van LBV.

www.lbv.nl



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.