



Dè onafhankelijke vakorganisatie

ABGP magazine

55 jaar

3e Kwartaal 2016

ABGP
MAGAZINE
3e Kwartaal
2016

MAX MOET NOG VEEL LEREN.



Help hem blindengeleidehond worden. Ga naar adopteereenpup.nl

betalen? Adopteer dan
en ondersteun de opleiding
onze aspirant-geleidehond.
Geleidehonden leidt sinds 1935
honden op ten behoeve van vi-
sueel gehandicapten in Neder-
land. Geleidehonden hebben

Help hem blindengeleidehond worden. Ga naar
adopteereenpup.nl

Colofon

BONDSKANTOOR

Langsom 3a
1066 EW Amsterdam
Tel. 020-6672555
Fax 020-6194643

K.v.K. V 532048
ABN-AMRO:
Iban nr : NL 16ABNA0494770791

ING:
Iban nr: NL 83INGB0004516495

LEDENADMINISTRATIE

Antwoordnummer 16161
1000 TE Amsterdam

REDACTIE

Antwoordnummer 16161
1000 TE Amsterdam

LAY-OUT & DRUK

Compact Drukwerken
Postbus 2054
6201 CD Maastricht

DE ABGP IS AANGESLOTEN BIJ

Het ambtenarencentrum

FOTO'S

Diverse bronnen

Aan de inhoud van de artikelen in dit magazine kunnen geen rechten ontleend worden.

Het bestuur van de ABGP is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit magazine



Geachte leden,

CAO GVB.

Zoals in het vorige magazine al was aangekondigd werd op 17 mei 2016 voor de leden werkzaam bij het GVB in Amsterdam een ledenraadpleging (in een viertal sessies) gehouden over het onderhandelaarsakkoord CAO GVB 2016. Het met een positief advies voorgelegde onderhandelaarsakkoord werd door de aanwezige leden in alle sessies unaniem goedgekeurd. De financiële gevolgen (met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2016) werden in de salarisbetaling van juni uitbetaald. De medewerkers van het GVB konden dus met een iets ruimer budget op vakantie of kregen tijdens hun vakantie een wat grotere financiële armslag.

Individuele belangenbehartiging.

Nog altijd bereiken ons berichten van de belangenbehartigers dat zij bij de persoonlijke belangenbehartiging zaken worden geconfronteerd met situaties waarbij de leidinggevende (als verlengstuk van de werkgever) bij het minste of geringste voor ontslag gaat. Waarbij men zich inmiddels afvraagt of het besef, bij de leidinggevende wel aanwezig is welk een impact een ontslag heeft. Natuurlijk kun je er niet omheen dat in bepaalde zaken een ontslag onvermijdelijk kan zijn, maar niet elke misstap van een werknemer hoeft zo te eindigen.

Ook merken ze op dat de afdeling die vroeger gewoon personeelzaken werd genoemd in de loop der jaren van naam veranderde naar personeel en onderneming (P&O) en weer veel later moest het Human Resource (HR) heten. Niet alleen van naam is veranderd maar kennelijk ook de werkwijze. Was vroeger personeelszaken de vraagbaak waar men als personeelslid naar toe kon met vragen over je CAO en andere rechten en plichten. Lijkt nu soms een situatie te ontstaan dat de HR medewerker geen oog heeft voor de rechten van het personeelslid maar meer gefocust is op de plichten van de werknemer en de rechten van de werkgever. Volgens ons een slechte ontwikkeling die we als vakorganisatie bij constatering dan ook aan de kaak zullen stellen. In onze beleving zou een afdeling HR neutraal moeten faciliteren aan zowel de werknemer als de werkgever (leidinggevende) zeker in conflict situaties.

Speciale aandacht.

In dit magazine schenken we ook aandacht aan zaken zoals:

- Worden onze nederlandse pensioenen van plus minus 1400 miljard echt aan de haaien in de EU gevoerd?
- Hoe zit het met de veiligheid (privacy) van onze persoonsgegevens als uw werkgever besluit gebruik te maken van de Cloud als opslag mogelijkheid?

Ik hoop dat een ieder weer heelhuids terug is gekomen van vakantie en dat de vakantie aan de verwachtingen heeft voldaan. U moet er tenslotte weer een jaar op teren. De mensen die nog op vakantie gaan wil ik een hele fijne vakantie toewensen.

Met vriendelijke groeten

Rob Hinse
voorzitter

Cloud computing

Cloud (computing) is hip, hype en marketing

Omdat er veel definities van Cloud zijn, is het een wat lastig te bespreken onderwerp. Het lijkt er steeds vaker op dat 'in de Cloud' synoniem is met 'op internet'.

Een voorloper van Cloud computing was virtualisatie binnen een datacentrum. Daarbij konden programma's en gegevens verspreid worden over verschillende servers. Cloud computing gaat een stap verder: programma's en gegevens kunnen tussen datacenters worden verplaatst, over landsgrenzen heen.

Verschillende soorten Cloud computing of Cloud services.

Er zijn verschillende manieren om tegen Cloud computing aan te kijken:

- als opslagruimte voor interne documenten, zoals Word-bestanden, spreadsheets of een fotoarchief
- als opslagruimte voor extern gebruik, zoals een website (ook wel hosting genoemd)
- als programma's die online draaien ('webbased'). Steeds minder programma's worden op uw eigen pc geïnstalleerd. Een goed voorbeeld hiervan is Microsoft Office 365, dat 'in de Cloud' draait.
- als vervanging van de eigen hardware. De servers worden vervangen door servers die elders in een datacentrum staan.

Vaak worden bedrijven aangemoedigd 'in de Cloud' te gaan om kosten te besparen. Hierbij wordt als argument aangevoerd dat eigen hardware (de servers) niet meer nodig is omdat de servers in het datacentrum het werk overnemen. Dit aspect is natuurlijk goed te visualiseren en levert op korte termijn kostenbesparing op. Het is daarmee een aspect dat het management van een organisatie enorm aanspreekt.

Vervanging van de eigen hardware betekent minder investerings- en beheerskosten (onderhoud). Ook voor software valt een deel van de beheerskosten weg als de gebruikte programmatuur niet meer in-huis op de eigen server wordt geïnstalleerd, maar vanuit het datacentrum wordt afgenomen. Voor in-huis wordt ook het begrip on-premise gebruikt.

Clouds bescherming

Voordelen en nadelen Cloud computing

Tegen deze achtergrond behandelen wij de belangrijkste voor- en nadelen van Cloud computing. Wij zijn kritisch. Besef dat de meeste leveranciers bij het beschrijven van de voordelen niet

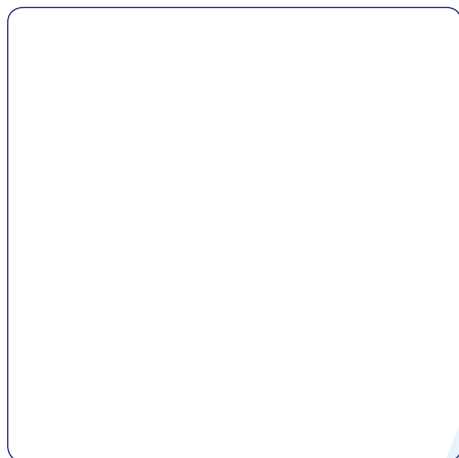
exact vermelden met welke situatie er vergeleken wordt. Kostenbesparingen worden zelden onderbouwd met controleerbare cijfers. Dat komt mede doordat er nog weinig ervaringscijfers zijn.

Voordelen Cloud computing

1. Schaalvoordelen: het is gemakkelijk om de fysieke capaciteit te vergroten of verkleinen. Het is niet duidelijk of dit argument in de praktijk tot veel kostenvoordeel leidt.
2. Alleen betalen voor daadwerkelijk gebruik (pay per user). Waarschijnlijk wordt geappelleerd aan de angst om te veel licenties aan te schaffen. De claim noemt tactisch 'alleen betalen', niet 'minder betalen'.
3. Kosten van hard- en software liggen vast. Wijzigingen in het aantal gebruikers zijn snel en eenvoudig door te voeren waarbij de kosten duidelijk zijn.
4. De laatste versie van de programmatuur is beschikbaar.
5. Updates van programma's worden automatisch doorgevoerd. Dit scheelt in beheerskosten.
6. Minder investeringen in hardware (met name servers).
7. Minder onderhouds- of beheerskosten.
8. Er is sprake van ontzorging als 'de

ICT de deur uit wordt gedaan'.

9. De externe helpdesk van de Cloudleverancier is vaak goedkoper dan een eigen helpdesk (vooral bij callcenters in een ander werelddeel).
10. Betere support buiten kantooruren. Afhankelijk van het contract of de SLA kan ondersteuning 24/7 worden gegarandeerd.
11. Er is minder technische kennis nodig. Maar: het ontbreken van kennis kan ook als nadeel uitpakken.



Nadelen van 'in de Cloud gaan

1. Geen wolkje aan de lucht bij Cloud computing?
 - Cloudcontracten kunnen de bepaling bevatten dat de leverancier de voorwaarden eenzijdig mag wijzigen. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot een aanpassing van de definities in het contract. Wanneer de definitie van 'user' wordt aangepast heeft dat gevolgen voor de te betalen fees.
2. Laat een Cloudcontract altijd beoordelen door een daarin gespecialiseerde jurist. Een term als indirect user betekent iets anders dan u denkt. Een verkeerde inschatting op dit gebied kan grote financiële consequenties hebben.
3. Licenties van softwarepakketten kunnen berekend worden op basis van gebruikte 'cores' of servers. Dat kan bij de Cloud tot verrassende aantallen en dus kosten leiden.
4. De migratie naar de Cloud kost tijd en kent aanloopproblemen.
5. Bestaande hard- en software moeten mogelijk vervroegd worden afgeschreven.
6. In een traditionele opzet van de automatisering kan worden besloten

- om met een bepaald programma met reeds betaalde licentie langer door te gaan zonder te upgraden. In de Cloud is deze keuze er niet.
7. Nieuwe versies van programma's verschijnen spontaan. In de meeste gevallen zijn de gebruikers hier niet op voorbereid en spenderen kostbare tijd aan het wennen aan de nieuwe of veranderde opties. Daarbij komt dat veranderingen op ongewenste momenten plaats kunnen vinden.
8. Omdat updates van programma's automatisch worden doorgevoerd, zijn er mogelijk consequenties voor gekoppelde programmatuur. Denk ook aan templates bij tekstverwerking of macro's bij een spreadsheet.
9. In de regel is er sprake van meer en ingewikkelder contracten.
10. Grotere impact bij storingen. Wat de aard van het probleem ook is, als er een storing optreedt op een server is men afhankelijk van derde partijen. Een tijdelijke 'workaround' door de eigen systeembeheerders zal minder makkelijk mogelijk zijn. Storingen of calamiteiten in het datacentrum kunnen een grotere impact op de organisatie hebben.
11. Er worden hogere eisen gesteld aan de internetverbinding, wat hogere kosten met zich zal brengen. Alle informatie wordt immers door alle gebruikers op een externe locatie geraadpleegd en opgeslagen. Deze verbinding moet snel zijn, voldoende capaciteit (bandbreedte) hebben en mag niet uitvallen.
12. Er valt in de uitvoering van de Cloud service of het bijbehorende contract weinig te onderhandelen. Maatwerk in hardware en software is meestal niet mogelijk of alleen in beperkte mate en tegen hoge kosten.
13. Meerdere helpdesks buiten de deur. Afzonderlijke software- en hardwareleveranciers hebben eigen helpdesks.
14. Systeembeheerders die binnen uw organisatie werken vormen vaak een eerste vangnet. Dit is voor de gebruikers prettig en werkt vaak beter en sneller dan externe dien-

- sten. Dat speelt nog extra als het gaat om callcenters in andere werelddelen.
15. Daarnaast hebben interne systeembeheerders een signaleringsfunctie voor veelvoorkomende problemen.
16. ICT-kennis verdwijnt. Tegelijkertijd kan het als een voordeel gezien worden dat minder technische kennis nodig is.
17. De afhankelijkheid van derden wordt groter. Bedrijfsgegevens - en bedrijfsgeheimen - worden letterlijk buiten de deur opgeslagen. Dit vormt een risico qua beveiliging.
18. Er moet daarom meer aandacht komen voor security in de Cloud. Versleuteling of encryptie van data is een deel van de oplossing, maar levert performanceverlies of additionele kosten op.
19. Een Cloudleverancier kan data -geautomatiseerd- doorzoeken. Bijvoorbeeld om proactief kinderporno of illegale software op te sporen. Aan het doorzoeken kunnen wettelijke verplichtingen ten grondslag liggen. Of andere data 'bijvangst' is, of wordt is niet te zeggen. Wel is het zo dat bedrijfsgeheimen in de Cloud en bij andere online opslag minder veilig is dan bij opslag onpremise.
20. Bij opslag van gegevens 'buiten Europa' speelt het beveiligen van persoonsgegevens een nog belangrijker rol. Privacyregelgeving is bij Cloud computing een complicerende factor. Hiervoor moeten vaak juristen worden ingeschakeld.
21. Doorgifte persoonsgegevens (zie volgende artikel)
22. Een exit-strategie, bijvoorbeeld voor het wisselen van Cloudleverancier, is heel belangrijk. De kans op een vendor lock-in is groot. Hiermee wordt op termijn ook een kostenrisico geïntroduceerd.
23. Als het wisselen van Cloudleverancier technisch mogelijk is, kunnen de migratiekosten enorm zijn.
24. Bij faillissement van de Cloudleverancier zijn de gevolgen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering groot.

De Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp)

De Wbp bevat regels voor het verwerken van persoonsgegevens, waarbij de nadruk ligt op het geautomatiseerd verwerken van persoonsgegevens.

BIJ DE INZET VAN CLOUD COMPUTING HEBBEN DEZE REGELS EXTRA AAN- DACHT NODIG.

Het exporteren van persoonsgegevens: doorgifte

Het exporteren van persoonsgegevens, ook wel doorgifte genoemd, is een vorm van verwerking van persoonsgegevens. De gebruikelijke verwerkingsvoorwaarden zijn hierop onverkort van toepassing (voor deze voorwaarden zie: privacywet en persoonsgegevens).

Daarnaast zijn er in veel gevallen bijzondere voorwaarden van toepassing op de doorgifte van persoonsgegevens. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen doorgifte naar een EU-lidstaat en doorgifte naar een land buiten de Europese Unie.

Op de export van persoonsgegevens naar een EU-lidstaat zijn geen extra regels van toepassing.

Daarentegen is doorgifte naar een land buiten de Europese Unie aan strenge regels onderworpen met als doel dat een zelfde bescherming als binnen Europa wordt gewaarborgd. De regels daarvoor worden hieronder kort toegelicht.

DOORGIFTE BUITEN DE EU + TOEREIKEND BESCHERMINGSNIVEAU

Hoofdreel is dat persoonsgegevens uitsluitend mogen worden doorgegeven naar landen die een passend beschermingsniveau waarborgen. Welke landen dit zijn is te vinden op de Lijst van landen met passend beschermingsniveau.

Voor de Verenigde Staten gold tot oktober 2015 een aparte regeling: Safe Harbor.

Redactie:

Safe Harbor werd 6 oktober 2015 on- geldig verklaard door het Europese Hof . Op 12 juli 2016 is het nieuwe Eu- ropees-Amerikaanse akkoord "Priva- cy Shield" in werking getreden.

DOORGIFTE BUITEN DE EU + ONTOE- REIKEND BESCHERMINGSNIVEAU

Controle bij export

Doorgifte naar landen die geen waar- borg bieden voor een passend be- schermingsniveau is slechts onder be- paalde voorwaarden mogelijk:

- **Toestemming**

De betrokkene (dit is degene wiens gegevens worden verwerkt) heeft voor de verwerking zijn ondubbel- zinnige toestemming gegeven. Deze toestemming wordt ook informed consent genoemd.

- **Uitvoering overeenkomst met betrokkene**

De doorgifte is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst tussen de betrokkene en de verant- woordelijke.

- **Uitvoering overeenkomst in het be- lang van betrokkene**

Deze voorwaarde heeft betrekking op de uitvoering van een overeen-

komst waarbij de betrokkene geen partij is, maar waarbij hij wel een belang heeft.

- **Zwaarwegend algemeen belang of vaststelling, uitvoering of verdedi- ging van enig recht(vet)**

Het belang van de betrokkene hoeft hiermee niet gediend te worden.

- **Vitaal belang van betrokkene**

Doorgifte is ook mogelijk als een vi- taal belang van de betrokkene in het geding is, bijvoorbeeld wanneer hij in levensgevaar verkeert.

- **Bij wet ingestelde registers**

Voorbeelden van dergelijke registers zijn het kadaster en het handelsre- gister, die ook kunnen worden ge- raadpleegd door personen buiten de Europese Unie.

- **Modelcontracten**

Doorgifte is ook toegestaan als ge- bruik wordt gemaakt van modelcon- tracten die zijn goedgekeurd door de Europese Commissie. Klik hier voor goedgekeurde modelcontracten.

- **Binding Corporate Rules (BCR)**

Dit betreft doorvoer binnen één or- ganisatie met internationale vesti- gingen.

Wordt aan geen van bovengenoemde voorwaarden voldaan, dan is doorgif- te buiten de Europese Unie naar een land dat geen passend beschermings- niveau biedt toegestaan met een ver- gunning van de minister van Veiligheid en Justitie.

Werkgever schendt privacy werknemers

Werkgevers mogen niet zo maar medische gegevens van hun werknemers opslaan. Wie dat toch doet, krijgt een tik over zijn vingers van de Autoriteit Persoonsgegevens. Zoals Abrona, een stichting die is gespecialiseerd in dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking in de provincie Utrecht.

De organisatie blijkt bij ziekmelding aard en oorzaak van de ziekte van de zieke werknemer te registreren. Bijvoorbeeld of het gaat om psychische klachten of om fysieke beperkingen.

mers alleen gegevens mogen vragen die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de verplichting om loon door te betalen en hoe het verder moet met hun werkzaamheden.

Handhavende maatregelen

Abrona heeft na sluiting van het onderzoek aan de Autoriteit Persoonsgegevens medegedeeld maatregelen te hebben getroffen. De Autoriteit Persoonsgegevens zal nu gaan bekijken in hoeverre deze maatregelen voldoende zijn om de overtreding van de wet te beëindigen en beslissen of het nemen van handhavende maatregelen noodzakelijk is.

Zwanger

Uit het onderzoek blijkt dat Abrona aard en oorzaak van de ziekte vastlegt en ook of een werknemer zwanger is. Dit is ook een gegeven over de gezond-

heid van de werknemer. Werkgevers mogen volgens de wet deze bijzondere persoonsgegevens van hun medewerkers niet verwerken.

Arbeidsongeschikt

Daarnaast heeft de Autoriteit Persoonsgegevens geconstateerd dat de zieke werknemer zelf het arbeidsongeschiktheidspercentage vaststelt en dat de leidinggevende dit vervolgens invult in het verzuimsysteem. Het vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is en de advisering daarover aan de werkgever is uitsluitend een taak van de bedrijfsarts. Abrona zou dus hiervoor de arbodienst of bedrijfsarts moeten inschakelen. De werkgever kan vervolgens samen met de werknemer bekijken wat voor werkzaamheden de werknemer (nog) wel kan doen.

Bron: OR Informatie

Dat mag niet!

Omdat de wet bepaalt dat werkgevers bij ziekmelding aan zieke werknemers

Ziek door schulden?

WRR

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

Hoge schulden ontstaan volgens een recent rapport van de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) onder meer omdat de overheid te hoge verwachtingen heeft van de financiële zelfredzaamheid van burgers. Maar ook werkgevers en ondernemingsraden kunnen een belangrijke rol spelen bij voorkomen van schuldenproblemen en gerelateerd verzuim.

Schulden zijn snel gemaakt. Even een lening afsluiten, iets op afbetaling kopen. De verleidingen zijn voor menigeen te groot. Maar schulden kunnen ook ontstaan door onverwachte of ongewenste gebeurtenissen als echtscheiding, verslaving of grote onverzekerde schade.

Het aantal huishoudens dat zijn schulden niet meer kan afbetalen is de afgelopen jaren opgelopen tot een half miljoen. Volgens de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), dat recent een onderzoek over schulden presenteerde, heeft de overheid te hoge verwachtingen aan de financiële

zelfredzaamheid van burgers en wordt er te weinig rekening gehouden met de persoonlijkheid van mensen.

Deze schuldenproblematiek leidt de laatste jaren ook tot veel ziekmeldingen. Maar liefst een op de zes verzuimgevallen heeft als achterliggende oor-



zaak een ernstig financieel probleem, zo berekende arbodienst Capability op basis van duizenden eigen dossiers.

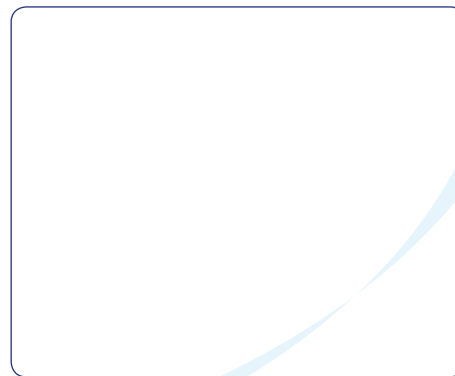
Schaamte

De meeste werkgevers raken pas in een erg laat stadium op de hoogte van de schuldenproblemen van werknemers. Het blijkt dat werknemers zich schamen en de reden van hun verzuim verborgen houden. Werkgevers zijn te weinig gericht op signalen, en ook bedrijfsartsen zijn niet gewend om goed op deze problematiek in te spelen.

Daar komt nog bij dat een deel van de werkgevers van mening is dat schuldenproblematiek niet hun verantwoordelijkheid is en door de werknemer zelf moeten worden opgelost. Formeel gezien hebben ze daar gelijk in, maar de werkgever kan zich niet af blijven wenden: de financiële problemen brengen voor de werknemer uiteraard veel stress met zich mee. Als de werknemer gaat disfunctioneren of zich ziek meldt, draagt de werkgever toch de gevolgen. Bovendien kunnen sommige medewerkers met problematische schulden eerder de neiging hebben tot diefstal van bedrijfseigendommen. Ook worden zij gevoeliger wordt voor chantage en fraude. Redenen te over om schuldenproblematiek serieus te nemen.

Het is moeilijk te bepalen of ziekmeldingen bij schulden terecht zijn. Stress door financiële problemen kan leiden tot tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Soms gaat het ook gepaard met fysie-

ke klachten. Aan de andere kant zijn er ook medewerkers die vanuit schaamte niet meer naar hun werk gaan. Of die zich ziek melden omdat ze voor de rechtbank moeten verschijnen of geen geld meer hebben om naar het werk te reizen. Maar de scheidslijn tussen terecht en onterecht verzuim is hier heel moeilijk te trekken. Belangrijker is de vraag hoe de negatieve gevolgen voor de werknemer en het bedrijf te beperken zijn.



Wat is eraan te doen?

Ingegeven door sociale motieven of door ervaring wijzer geworden, zijn er steeds meer werkgevers die de helpende hand bieden. Zij vergoeden bijvoorbeeld ondersteuning door een schuldhulpverlener of budgetcoach. Of ze vergoeden een medische behandeling waarvoor de medewerker niet verzekerd is. Of werkgevers gaan akkoord met een (tijdelijke) contractuitbreiding of verstrekken een voorschot of lening. Om te zorgen dat deze aanpak daadwerkelijk tot een structurele oplossing leidt, zijn er vier dingen van belang:

- Het is zaak om zo vroeg mogelijk hulp te bieden. Naarmate de tijd verstrijkt kunnen de schulden enorm toenemen door kosten van boetes, deurwaarder of curator. Ook wordt de kans groter dat de medewerker uitvalt. In een vroeg stadium zijn de kansen op een succesvolle ingreep groter.
- Ook moet een werkgever ervoor waken om financiële ondersteuning toe te zeggen zonder een goed inzicht in de hele financiële situatie. Anders bestrijdt hij alleen symptomen en eindigt de werkgever op de lange lijst van schuldeisers.
- Verder is van belang dat ook aandacht wordt besteed aan de oorzaken van de schulden. Vaak zijn er achterliggende problemen die weer snel tot nieuwe schulden kunnen leiden. De werkgever kan hierbij een aanzet geven tot ondersteuning en bovendien regelmatig het gesprek aangaan met de medewerker over de voortgang.
- Ten slotte is het, zeker in grotere bedrijven, aan te raden om de aanpak bij schulden vast te leggen in beleid. Daarin zijn de uitgangspunten, aanpak en zeker ook de begrenzingen verwoord, zodat overal in het bedrijf alle betrokkenen volgens een doordachte, beproefde aanpak kunnen werken.

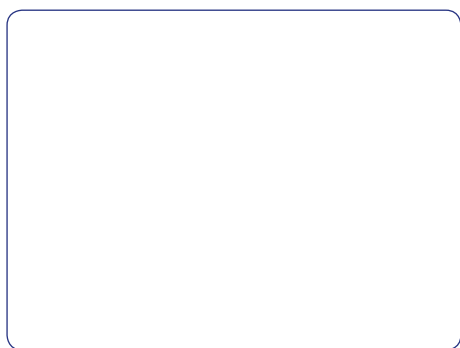
Tips voor de OR

De OR kan bij de werkgever navraag doen of er zich in de afgelopen jaren kwesties hebben voorgedaan rond medewerkers met problematische schulden. Vraag ook hoe de werkgever daarmee is omgegaan. Uiteraard moet bij deze bespreking de privacy van de betrokken medewerkers gewaarborgd zijn. Bespreek met de werkgever vervolgens het belang van een uitgewerkt beleid op dit terrein, waardoor een vroege en doordachte aanpak mogelijk wordt. Benadruk dat daarmee ook de negatieve gevolgen voor de werkgever beperkt worden.

Bron: ORnet

Medezeggenschap multinationals in de knel?

De wereld globaliseert, bedrijven werken steeds internationaler. Hoe kan de ondernemingsraad effectief medezeggenschap uitoefenen in dit internationale speelveld? Promovendus Marcus Meyer doet er onderzoek naar en presenteert zijn tussentijdse conclusies.



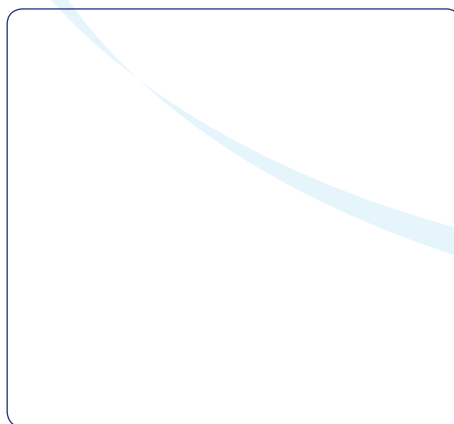
Nederlandse bedrijven opereren vaak op internationaal niveau en er zijn in ons land meer buitenlandse concerns actief dan ooit tevoren. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de medezeggenschap? 'Dat vragen ondernemingsraden (OR) bij multinationals zich af', vertelt jurist Marcus Meyer, promovendus bij Maastricht University. 'Het idee heerst dat het Nederlandse medezeggenschapsstelsel niet meer goed aansluit op de internationale verhoudingen.'

Daarom werd Meyer twee jaar geleden gevraagd om in opdracht van Stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg en onder leiding van hoogleraar Ferdinand Grapperhaus onderzoek te doen naar de positie van Nederlandse ondernemingsraden in internationale concerns. In het eerste deel van zijn promotieonderzoek, dat nu nagenoeg is afgerond, ondervroeg Meyer tientallen COR-leden, bestuurders en leden van raden van commissarissen van multinationals met vragenlijsten en interviews.

Niet one size fits all

Dit eerste deel van zijn onderzoek leverde de promovendus veel interessante informatie. Een van de conclusies is dat medezeggenschap in internationale bedrijven niet volgens één model werkt. 'Er is geen one size fits all. Medezeggenschap verloopt in elk concern weer anders. Dat ligt uiteraard ook aan de oorsprong van het

bedrijf: is het bijvoorbeeld een volledig Nederlands concern dat internationaal opereert of is het een buitenlandse multinational met een Nederlands bedrijfsonderdeel?' Bij de laatste wordt zeggenschap een stuk complexer, legt Meyer uit. 'Neem IBM, met 300.000 medewerkers in vele landen. De WOR is alleen van toepassing op het Nederlandse deel en stopt bij de grens. Formeel heb je als OR geen grip op wat het Amerikaanse hoofdkantoor besluit.' Maar de onderzoeker zag wel dat een aantal ondernemingsraden bij dit soort bedrijven op informele wijze invloed uitoefenden. 'Er zijn centrale ondernemingsraden die aansturen op een afspraak met de CEO van hun buitenlands moederbedrijf. Zo'n topbestuurder is niet gewend aan inspraak en is een beetje bang dat hij wordt aangevallen door vakbondachtige types. Maar als de OR netjes optreedt en laat zien dat hij staat voor goede bedrijfsvoering en het belang van medewerkers, dan ontdooit een bestuurder vaak. Er ontstaat vertrouwen en begrip, waarna informeel overleg een- of tweejaarlijks plaatsvindt.'



Strafbaar

Wat ook uit Meyers onderzoek naar voren komt, is dat 16 procent van de multinationals het structuurregime niet toepast. Bedrijven die daaronder vallen (drie jaar op rij meer dan honderd medewerkers, omzet minimaal

zestien miljoen per jaar, OR aanwezig) zijn verplicht een raad van commissarissen in te stellen. Bij een op de zes concerns is dus geen RvC aanwezig. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid voor de OR ontbreekt om invloed uit te oefenen. De OR heeft immers het versterkt recht om voor een derde van de RvC een commissaris aan te bevelen.

Overigens maakt een op de drie ondernemingsraden van bedrijven waar wél een RvC aanwezig is, geen gebruik van dit recht. 'De belangrijkste redenen zijn dat ondernemingsraden niet weten dat dit recht bestaat of ze zeggen dat een voordrachtscommissaris niks oplevert', vertelt Meyer. 'Best zorgwekkend. Naast de WOR is een voordracht doen het sterkste recht van de medezeggenschap.'

Daarnaast maakt bijna de helft van de ondernemingsraden geen gebruik van het aanbevelingsrecht, het recht om voor twee derde van de RvC leden voor te dragen. 'Een gemiste kans, want ook daar kun je invloed uitoefenen door onder meer mee te werken aan het opstellen van een profielschets van een commissaris.' Bij een aantal concerns kwam Meyer een 'concernfunctionaris' tegen, een lid van het management van het buitenlandse moederbedrijf die zitting heeft in de RvC van het Nederlands dochterbedrijf. 'Dat kan een voordeel zijn voor de OR. Hij heeft zo toegang tot de persoon die op hoog internationaal niveau besluiten neemt. Maar het roept ook vragen op. Hij neemt op hoger niveau een besluit dat hij op lager niveau goedkeurt. Is zo'n commissaris dan wel een onafhankelijk toezichthouder?'

Informatieprobleem

Het uitwisselen van informatie bij multinationals blijkt een probleem, concludeert Meyer. 'Tot mijn verba-

zing hebben veel ondernemingsraden helemaal geen contact met buitenlandse collega's. Ervaringen en informatie uitwisselen is heel bruikbaar en zo makkelijk via internet of met een of twee bijeenkomsten per jaar.' Het kan ook anders, zoals bij een paar concerns waar elke landelijke OR een countryrapport maakt over de situatie van het bedrijf in hun land en opstuurt naar de buitenlandse CEO. 'Bestuurders vinden het prima om bottom up informatie te krijgen. Ook dit versterkt het onderling begrip en geeft invloed.'

De informatieverstrekking aan ondernemingsraden door bestuurders

is ook een punt van aandacht, zegt Meyer. 'Dat moet twee keer per jaar, maar bij meer dan 10 procent van de bedrijven gebeurt dat niet. Ook blijkt dat bestuurder en OR vaak steeds opnieuw moeten afspreken welke infor-

matie wanneer wordt verstrekt. Deze tijdrovende aanpak is eenvoudig op te lossen met een informatiedossier: bestuurder en OR spreken af welke informatie op welk moment komt.'

Eind 2017 verschijnt het proefschrift van Marcus Meyer. Naast een overzicht van de rechten en plichten van medezeggenschap op Nederlands en internationaal niveau, zal het proefschrift onder meer veel best practises en aanbevelingen bevatten.

Bron: ORnet

Jurisprudentie

Werkgever mag bedrijfsreglement niet eenzijdig wijzigen

Een werknemer stapt naar de rechter als de werkgever ineens loon inhoudt.

Wettelijk is geregeld dat een werkgever minimaal 70 procent van het laatstverdiende loon moet doorbetalen als een werknemer ziek is. In veel cao's wordt ten gunste van de werknemer hiervan afgeweken. Een loondoorbetaling van honderd procent in het eerste jaar, komt best vaak voor. Als een werkgever niet gebonden is aan een cao en besluit zelf afspraken te maken over dit onderwerp, moet hij die wel duidelijk vastleggen. Dat kan namelijk vervelend uitpakken zoals in deze rechtszaak.

Arbeidsconflict

Door een arbeidsconflict zat een werknemer ziek thuis. Tijdens de eerste vijf maanden van haar ziekte kreeg ze 100 procent uitbetaald, daarna werd dit teruggebracht naar 70 procent. De werkgever liet bij het terugschroeven van 100 naar 70 procent weten, dat de werknemer over twee maanden onterecht het volle pond had ontvangen; de 100%-regel gold volgens de werkgever alleen in de eerste drie maanden. Het teveel betaalde loon hield hij vervolgens in op het loon van de werknemer.

Ontbinden

Vervolgens werd het dienstverband ontbonden en de rechter kende de werknemer een ontslagvergoeding toe. De werkgever houdt op deze ontslagvergoeding ook nog een bedrag in;

in de nieuwe lezing van de werkgever had zijn werknemer in de eerste drie maanden ook geen recht op volledige loondoorbetaling, maar slechts op de wettelijk minimale 70 procent. Dit was voor de werknemer aanleiding om naar de rechter te stappen en de zaak voor te leggen. Zij wilde het ingehouden bedrag alsnog ontvangen. Volgens haar had ze wel degelijk recht op 100 procent loondoorbetaling in de eerste drie maanden. Dit zou blijken uit het bedrijfsreglement. De werkgever verdedigde zich met het argument dat de individuele overeenkomst voorrang heeft op het bedrijfsreglement.

Uitspraak

Het hof stelde de werknemer in het gelijk. In de arbeidsovereenkomst werden mogelijkheden genoemd tot aanvulling en het Hof oordeelde dat

het bedrijfsreglement een aanvulling was. Het hof vond uiteraard dat de eerdere versie van het reglement van toepassing was. Het feit dat de werkgever pas maanden later het teveel betaalde salaris over de eerste drie ziektemaanden inhield, was volgens het hof een teken dat de werkgever aanvankelijk wel uitging van volledige loondoorbetaling in de eerste drie maanden. Sterker nog, de werkgever gaf toe dat hij het bedrijfsreglement had aangepast, om te voorkomen dat ook andere werknemers volledige loondoorbetaling konden eisen. Het eenzijdig wijzigen van het bedrijfsreglement was volgens het hof ook niet rechtsgeldig, omdat de werkgever er geen zwaarwegende bedrijfsbelangen voor kon aanvoeren.

Bron: Redactie ORnet en ECLI:NL:GHSHE:2013:6337

Onder invloed op het werk levert geen E-grond voor ontslag

Een werkgever wil de arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigen nadat deze onder invloed van alcohol op het werk verschenen is. Maar mag dat ook?



Feiten

De werknemer is werkzaam als grondwerktuigkundige. Hij voert zijn werkzaamheden uit op Schiphol Airport waar hij uit hoofde van zijn functie onderhoud en reparaties pleegt aan vliegtuigen. Tevens is werknemer voorzitter van de ondernemingsraad.

Test

In één van de door de werkgever gehanteerde policies is bepaald dat het de werknemer verboden is onder invloed van alcohol of verdovende middelen op of aan het werk te zijn en dat overtreding kan leiden tot disciplinaire maatregelen waaronder ontslag. Daarnaast mogen werknemers geen alcohol nuttigen acht uur vóór aanvang van een werkdienst. Werknemers kunnen niet worden verplicht tot het ondergaan van een alcohol- of drugstest maar bij weigering kan een werknemer wel naar huis worden gestuurd. Bij herhaalde verdenking van gebruik van alcohol of verdovende middelen kunnen verdere maatregelen genomen worden.

Foto 08.01

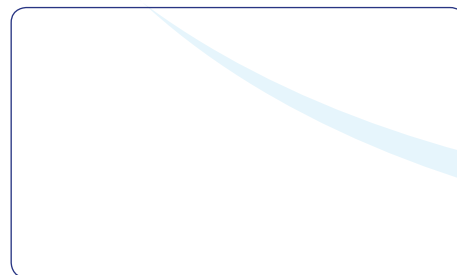
Ontslagprocedure

Op 30 oktober 2015 wordt bij de projectmanager van de werknemer melding gemaakt dat de werknemer sterk naar alcohol ruikt. Vervolgens heeft de werknemer – op verzoek – vrijwillig zijn medewerking verleend aan een blaastest waarbij hij een 'A' (Alert)-indicatie heeft geblazen. Ook bij een tweede test blijkt dat de werknemer te veel alcohol in zijn bloed heeft. De werknemer wordt op non-actief gesteld en de werkgever start een ontslagprocedure waarbij ontbinding van de arbeidsover-

eenkomst wordt verzocht op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

Oordeel Kantonrechter

De werknemer is als grondwerktuigkundige gehouden aan de bepalingen in de Wet Luchtvaart, alsook – als werknemer – aan de geldende policies en overige beleidsregels van de werkgever. De functie als grondwerktuigkundige brengt grote verantwoordelijkheden mee en een kleine fout kan tot catastrofale gevolgen leiden. Verder heeft de werknemer als voorzitter van de ondernemingsraad van de werkgever een gevoelige positie en een voorbeeldfunctie binnen de organisatie. De werknemer moet zich te allen tijde bewust zijn van zijn positie en bijbehorende verantwoordelijkheden. Dat de werknemer de regels geschonden heeft door onder invloed van alcohol op werk te verschijnen is dan ook geen punt van geschil.



Verwijtbaar

De vraag die beantwoord moet worden, is of de werknemer dusdanig verwijtbaar heeft gehandeld door 'onder invloed' op het werk te verschijnen, dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met hem voort te zetten. Deze vraag wordt door de kantonrechter ontken-

nend beantwoord. Vast staat dat de werknemer op 30 oktober 2015 een grote fout heeft gemaakt. Echter, uit de dossierstukken blijkt dat de werknemer volledige medewerking heeft verleend, direct heeft erkend een fout te hebben gemaakt en na de 'wake up call' professionele hulp heeft gezocht voor zijn alcoholgebruik, dit laatste om herhaling te voorkomen. Verder is relevant dat niet is komen vast te staan dat de werknemer eerder een ondubbelzinnige waarschuwing heeft gekregen in verband met alcoholmisbruik. Alles overziend is ontbinding van de arbeidsovereenkomst in dit geval een te verstrekkend middel. Het verzoek van de werkgever wordt afgewezen. Desalniettemin moet de werknemer zich goed realiseren dat dit voor hem de laatste kans is.

Commentaar

Bij een 'zero tolerance' policy betreffende het gebruik van alcohol en de link met het werk en eventuele 'risico's voor personeel en organisatie, moet een 'overtredende' werknemer van goeden huize komen, wil hij de continuering van zijn arbeidsrelatie alsnog veiligstellen. In onderhavig geval is het geluk aan de zijde van de werknemer, met name omdat hij zelf initiatief toont om zijn problemen op te lossen en van 'recidive' kennelijk nog geen sprake is. Deze elementen worden in rechte vaker uitgelegd in het voordeel van de werknemer.

De wet noemt acht redelijke gronden voor ontslag

De wet noemt acht redelijke gronden voor ontslag (a t/m h hieronder) en schrijft daarbij dwingend de ontslagroute voor. De werkgever kan in het nieuwe stelsel dus niet meer zelf kiezen tussen UWV en kantonrechter.



Toestemming van het UWV of een bij cao ingestelde ontslagcommissie (zie hierna) is vereist bij de volgende gronden voor ontslag:

(a) bedrijfseconomisch ontslag, of

(b) ontslag van een werknemer die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is.

Ten aanzien van bedrijfseconomisch ontslag (a-grond) geldt dat werkgevers enige flexibiliteit hebben bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, mits dat bij cao is overeengekomen. Deze flexibiliteit houdt in dat een afwijking van 10% van het afspiegelingsbeginsel is toegestaan voor werknemers in de leeftijdscategorieën tussen 25-55 jaar die aantoonbaar

bovengemiddeld functioneren of aantoonbaar over een meer dan gemiddelde potentie voor de toekomst beschikken. Overigens zullen werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn, meetellen voor de afspiegeling bij de inlenende werkgever.

De mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging van een opzegging vervalt. Onder het nieuwe recht zal een werknemer de kantonrechter moeten verzoeken de opzegging te vernietigen.

Ontbinding door de kantonrechter wordt de aangewezen route voor een ontslag op de ontslaggronden:

(c) regelmatig ziekteverzuim dat onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering,

(d) disfunctioneren,

(e) verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer,

(f) werkweigering op grond van een ernstig gewetensbezwaar,

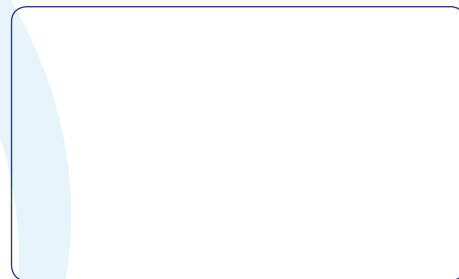
(g) verstoorde arbeidsrelatie, of

(h) andere omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven.

Als voorbeelden van de h-grond noemt de wetgever detentie of het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever dat dit een restcategorie wordt voor zaken waarin te weinig dossier is voor één van de andere gronden.

Instemming werknemer en bedenkttermijn

Stemt de werknemer in met een beëindiging op één van de in de hiervoor genoemde ontslaggronden, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging of door een vaststellingsovereenkomst met de werknemer te sluiten.



In beide gevallen zit er een addertje onder het gras: nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard in te stemmen met de opzegging of de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, kan hij nog gedurende twee weken daarna zonder opgave van redenen schriftelijk zijn instemming herroepen of de vaststellingsovereenkomst ontbinden. Deze bedenkttermijn wordt verlengd tot drie weken indien de werkgever de werknemer niet binnen twee werkdagen na de instemming schriftelijk op de bedenkttermijn heeft gewezen dan wel de bedenkttermijn niet heeft opgenomen in de vaststellingsovereenkomst.

Gaat een werknemer binnen zes maanden na een herroeping of ontbinding opnieuw akkoord met opzegging of sluit hij opnieuw een vaststellingsovereenkomst, dan komt hem niet opnieuw een herroepings- of ontbindingsrecht toe.

Herplaatsing en scholing

Voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen of ontbinding

kan verzoeken zal hij steeds moeten na- gaan of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een ande- re passende functie mogelijk is of in de rede ligt, eventueel met extra scholing. Deze redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn die de werkge- ver in acht moet nemen. Dit geldt niet als het ontslag het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (de e-grond). Bij amendement is in het wetsvoorstel een recht op scholing van de werknemer opgenomen, enerzijds gericht op de uitoefening van de eigen functie en anderzijds op de uitoefening van een andere functie binnen het bedrijf als de werknemer de eigen functie niet meer kan vervullen.

Ontslagcommissie in plaats van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag

Bij cao kunnen cao-partijen een onaf- hankelijke en onpartijdige commissie instellen die in plaats van het UWV toe- stemmingsverzoeken voor opzegging op

de a-grond (bedrijfseconomisch ontslag) toetst. In dat geval worden in de cao re- gels opgenomen met betrekking tot: hoor en wederhoor; de vertrouwelijke behandeling van gege- vens; en redelijke termijnen voor de reacties van partijen en de beslissing van de commis- sie.

Is zo'n ontslagcommissie ingesteld, dan kan bij cao verder dan de 10%-afwijking zoals hierboven uiteengezet worden af- geweken van het afspiegelingsbeginsel. Dat biedt dus extra maatwerk mits de sociale partners daarover overeenstem- ming kunnen bereiken.

Cao-bepalingen waarbij een ontslag- commissie is ingesteld kunnen alge- meen verbindend worden verklaard.

Verkorten opzegtermijn

Nadat de werkgever toestemming voor de opzegging van het UWV of de ont-

slagcommissie heeft verkregen, kan hij schriftelijk opzeggen onder vermelding van de reden. De opzegtermijn mag wor- den verkort met de tijd gelegen tussen de datum waarop het UWV/de commis- sie het (volledige) toestemmingsverzoek heeft ontvangen en de datum waarop het UWV/de commissie toestemming heeft verleend. Wel moet altijd een opzegte- rmijn van een maand resteren. De toe- stemming is vier weken geldig.

De opzegtermijn die na verkregen toe- stemming resteert wordt als volgt bere- kend. De werkgever wil op 15 maart met de van het UWV verkregen vergunning opzeggen met een opzegtermijn van 2 maanden (15 mei), terwijl de procedure- tijd vier weken heeft bedragen en opge- zegd moet worden tegen het einde van de maand. De werkgever trekt vier weken af van 15 mei (resultierend in medio april), en kan dan opzeggen tegen het einde van de maand, dus met ingang van 1 mei.

Taaltoets halen als ontbindende voorwaarde

In een recente uitspraak van het Hof Amsterdam was de vraag aan de orde of een ontbindende voorwaarde, die inhield dat werknemers een taaltoets moesten halen, een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde is.

In een arbeidsovereenkomst kan een ontbindende voorwaarde staan. Dit houdt in dat als de situatie die als ontbindende voorwaarde is omschreven, intreedt de overeenkomst – zonder voorafgaande opzegging – eindigt. Deze voorwaarde mag niet in strijd zijn met het ontslag- recht en wordt daarom slechts bij uit- zondering aanvaard. Van belang is dat het intreden van de voorwaarde niet mag zijn voorbehouden aan het oordeel van de werkgever.

Feiten

Enkele werknemers kregen een arbeids- overeenkomst voor bepaalde tijd aange- boden, nadat zij eerst als uitzendkracht in het distributiecentrum van de werkge- ver hadden gewerkt. Dit vloeide voort uit afspraken met de vakbonden. Afspraak is dat een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden mits de werknemer de Ne- derlandse taal voldoende beheerst of, als dit niet het geval is, les krijgt aan- geboden. In de arbeidsovereenkomsten wordt daarom opgenomen dat, in ver- band met de veiligheid op de werkvloer,

de onderlinge communicatie en de sfeer, het een voorwaarde is de Nederlandse taal goed te beheersen. Tevens gold dat als de taaltoets niet vóór 15 januari 2015 zou zijn behaald, de arbeidsovereen- komst per 16 januari 2015 zou eindigen. Drie werknemers haalden de taaltoets niet en hun arbeidsovereenkomst ein- digde dus. In een procedure vorderden zij toegelaten te worden tot hun werk en loondoorbetaling.

Oordeel hof

Het hof overweegt allereerst dat een ontbindende voorwaarde slechts in uit- zonderlijke omstandigheden kan worden aanvaard. Het hof vindt in deze specifieke situatie de onbindende voorwaarde redelijk. Bovendien vloeide die voort uit afspraken met de vakbonden. Daarbij kon de werkgever geen invloed uitoefe- nen op het resultaat omdat de cursus- sen en de toetsen werden afgenomen bij een extern taleninstituut. De werkgever stelt ook terecht eisen op het gebied van taalbeheersing. Hij had voldoende aan- getoond dat goede beheersing van de

Nederlandse taal omwille van werkin- structies, werkoverleg en veiligheid noodzakelijk is. De werknemers worden in het ongelijk gesteld.

Commentaar

Uit deze uitspraak volgt dat het mogelijk is om af te spreken dat als een wer- knemer een (taal)toets niet haalt, de ar- beidsovereenkomst zonder voorafgaan- de opzegging kan worden beëindigd. Verschillende omstandigheden kunnen worden aangewezen waarom deze voor- waarde rechtsgeldig is. Zo dient deze een redelijk doel, zoals de veiligheid op de werkvloer en de onderlinge commu- nicatie. De werkgever heeft daarbij geen invloed kunnen uitoefenen op het al dan niet intreden van de voorwaarde. Deze was immers afhankelijk van het resul- taat van de taaltoets van het onafhanke- lijke taleninstituut. In bijzondere geval- len zoals in deze zaak, is het afspreken en gebruik maken van een ontbindende voorwaarde dus toegestaan.

Paniekzaaiërij over pensioenen?

“De Staatssecretaris mevrouw Klijnsma heeft onze pensioenpotten aan Europa verraden! Al ons spaargeld verdwijnt binnenkort naar het buitenland, en dat in een proces van één dag!”

Met dit soort teksten opende GeenStijl de aanval op de voor hen kennelijk onbegrijpelijke Europese pensioenrichtlijn. Vele bloggers volgden. Maar ook het CDA voert een soortgelijke campagne, en de SP doet vrolijk mee. Veel mensen delen de klacht op de sociale media zonder zich er in te verdiepen. Maar wat is er aan de hand?

De klachten

De klachten zijn helder. Onze pensioenen worden aan Europa verkocht. In een dreigende richtlijn wordt bepaald dat onze pensioenen de markt opgegooid worden. Deze richtlijn, die zonder enige aankondiging uit de donkerste krochten van de EU werd opgeboerd, werd slinks op de dag dat iedereen vol was van Brexit naar de kamer gestuurd: binnen één dag beslissen a.u.b., tekenen bij het kruisje.

De Eurofiele makke schapen van VVD, PvdA, GroenLinks en D66, die stemden natuurlijk weer braaf voor. Maar CDA, PVV en SP komen als vanouds weer op voor uw belangen, en voeren nu campagne op de sociale media.

Dit is in het kort het verhaal dat inmid-

dels op tientallen grif gedeelde pagina's wordt geëchood. Maar is het ook waar!

Wees kritisch en slik niet alles voor zoete koek.

Het zijn uiteindelijk niets dan onwaarheden. Over deze richtlijn is namelijk twee jaar lang in het openbaar onderhandeld. Tweede Kamerleden die de inhoud van de uiteindelijke nota niet al lang aan zagen komen, die hebben dus ernstig liggen slapen.

Belangrijker: in de berichtgeving wordt verzwegen dat pensioenen altijd al naar het buitenland konden. Het enige is dat daar nu strengere regels aan gehangen worden, waarbij DNB nota bene een vetorecht krijgt. En verder zijn er regels opgesteld voor duurzamer, socialer én stabielere beleggen,

en bovendien wordt het makkelijker om in verschillende landen pensioenen op te bouwen.

Eigenbelang

Maar de EU heeft het weer gedaan. Terecht wijst men in een artikel in Vrij Nederland erop hoe Klijnsma hoe de zaak aangrijpt om onterecht de held te spelen (zie gedeelte van het artikel in kader), die persoonlijk verantwoordelijk is voor dat deze richtlijn toch-niet-al-te-erg is. Waarom ze dit doet? Puur politiek eigenbelang uiteraard. Ook is ze qua timing van het voorleggen en beslissen over de richtlijn ongelooflijk onhandig geweest: er had veel meer tijd geweest kunnen zijn voor debat – Nederland had die tijd als voorzitter van de EU rustig vrij kunnen maken.

Mooi voorbeeld is de aankondiging van de herziene pensioenrichtlijn, IORP II, die staatssecretaris Jetta Klijnsma uitgerekend op de dag na de Brexit naar de Tweede Kamer stuurde.

Waardeloze timing. IORP II is belangrijk voor het Nederlandse pensioenstelsel. Er is jaren over onderhandeld. Wie zo'n belangwekkende Kamerbrief verstuurt op het moment dat de hele wereld in de ban is van de Brexit, laadt de verdenking op zich iets te willen verbergen. En ja, dat verwijt kreeg staatssecretaris Klijnsma direct. Een inkoppertje.

Dan de inhoud. Je zou kunnen zeggen: die is prima. De dreiging dat pensioenfondsen hun kapitaal naar het buitenland sluisen zonder toestemming van hun deelnemers of toezichthouder DNB is weggenomen. Pensioenfondsen en verzekeraars moeten voortaan verantwoording afleggen over het milieu, sociaal beleid en goed bestuur. En de salarissen worden transparanter. Dankzij Brussel.

Maar zo schrijft staatssecretaris Klijnsma het niet op. Nee: staatssecretaris Klijnsma doet het voorkomen alsof ze onze pensioenfondsen heeft gered uit de klauwen van de Europese Commissie. Staatssecretaris Klijnsma heeft 'het best mogelijke onderhandelingsresultaat' bereikt, de overheveling van bevoegdheden weten te beperken en de Brusselse eisen minder gedetailleerd gemaakt. De brief is geheel conform het standaard attributiepatroon: alles wat er goed is aan IORP is er dankzij staatssecretaris Klijnsma. Alles wat er niet aan deugt, komt van Brussel.

U ziet het: Europa heeft geen Britten nodig om de Europese eenheid kapot te maken. Dat lukt ons op het continent prima zelf.

Bron: Vrij Nederland

Maar dat is een fout van het kabinet, niet van de EU. En nog veel kwalijker is de rol van de oppositie, die bovengenoemde fabels in de wereld brengt en voedt. Ondertussen laten de ondersteunende partijen ook steken vallen. Nergens geven zij in een communiqué aan waarom zij voor deze richtlijn hebben gestemd. Informatie waar de kiezers toch ook recht op hebben.

Uitzondering op die laatste groep vormt, toegegeven, GroenLinks. Zij komen met een campagne over welke geweldige punten hun onderhandelbaar in het Europees Parlement, Bas Eickhout, in het akkoord heeft weten te krijgen. Eerlijk gezegd komen deze vergroeningspunten eigenlijk nogal gratis over. Het spreekt over inspanningsverplichtingen en transparantie om vergroening te bereiken. Niets over verboden op ronduit smerige beleggingen. Maar het zal vast een hele verbetering zijn. Wat erger is: helaas ontbreekt totaal de informatie over de centrale gedachte van de pensioenrichtlijn en het proces. Zo wordt ook GroenLinks natuurlijk door de oppositie makkelijk weg te zetten als groene naïevelingentjes die onze pensioenen verkwanselt hebben voor wat loze beloftes over windmolentjes.

Massaal verzaken Kamerleden kortom hun plicht om hun kiezers juist te informeren, en daarmee ondermijnen ze het bestaansrecht van de indirecte democratie. Waarom zou je experts kiezen als ze je vervolgens onjuist of onvolledig informeren? Zo geven ze ook ruimte aan de lastercampagnes van Geen Stijl, die iedereen die niet voor ze is weg kan zetten als kwaadaardige of blinde Eurofielen. Er is geen tegengeluid.

Het is dus ook niet gek als mensen in paniek raken als er geen informatie gegeven wordt, en de enige informatie die er is uit de brandverhalen van stokers bestaat.

Geen hosannaverhalen

Wie tot zover heeft gelezen en al helemaal in de Geen Stijl campagne was meegegaan zal dit artikel misschien

weg proberen te zetten als een Eurofiële uiting. Maar dit is niet bedoeld als hosannaverhaal over de EU. Om te beginnen is er in de EU een groot gapend democratisch gat. De leiders van de EU worden in schimmige achterkamertjes gekozen. Het Europees Parlement wordt continu door onderonsjes van regeringsleiders en ondemocratisch gevormde clubjes als 'de eurogroep' buitenspel gezet, en mag meestal maar voor spek en bonen mee knikkeren. Een beschamende en ronduit schadelijke vertoning.

Werk aan de winkel

Er is kortom nogal wat te veranderen. Om te beginnen moet de EU zelf veel transparanter en democratischer gemaakt worden. En daarna moet er op de nieuwe democratische wijze heel veel vaart gemaakt worden met een veel socialer beleid. En omdat er een zeer grote bedrijvenlobby klaarligt om dit proces te verstoren, eist dit focus van alle sociale partijen binnen alle landen van de EU.

De tijd van klagen is voorbij: nu wordt

Ondertussen is de EU zo besluiteloos als het maar kan, en niet in staat de simpelste problemen op te lossen. Laat staan dat ze de grote problemen aan kan. Sterker nog, die maakt de EU alleen maar erger. De EU heeft het voor elkaar gekregen als enige economische grootmacht ter wereld de crisis van 2007 tot op de dag van vandaag voort te laten duren, door middel van blind bezuinigingsbeleid, wat niet alleen in ons land maar vooral in Zuid Europa miljoenen mensen werkloos heeft gemaakt. Waar zelfs de VS, de zogenaamde koning van het liberalisme, zich al lang weer uit de crisis heeft geïnvesteerd, blijft de EU als een autist vasthouden aan het dogma van bezuinigen en privatiseren. Alles moet de markt op, met een steeds verder afkalvende sociale zekerheid als gevolg.

het tijd om te eisen. En daarbij is het ronduit contraproductief om te focussen op onzin. Dus Tweede Kamerleden van de (F)oppositie: zullen we een keer ophouden met de blinde paniek en het zien van spoken waar ze niet zijn? Door deze verhalen te geloven en te delen laat u zich voor het karretje van spannen van mensen die er echt niet op uit zijn om deze samenleving socialer, duurzamer, democratischer en transparanter te maken. Zij zijn alleen maar uit op verdeeldheid, ten gunste van hun eigen furore en portemonnee. Oplossingen worden door deze lui minstens zo hard getorpedeerd als problemen. Ze krijgen enkel dat ze tegen zijn, hebben geen alternatief maar maken er enkel een puinzooi van. Trap er niet in.

Resultaat IORP II onderhandelingen naar Kamer



De Pensioenfederatie is blij met de uitkomsten van de IORP II triloog onderhandelingen*, die gisteren naar de Tweede Kamer zijn gestuurd (zie de bijlagen hieronder). Het is in goede samenwerking met alle bondgenoten in Europa gelukt om de pijnpunten, die in het oorspronkelijke voorstel over de Europese pensioenrichtlijn stonden, eruit te halen of te verzwakken. Zo zijn er geen gedelegeerde bevoegdheden voor de Europese Commissie of EIOPA (de Europese pensioentoezichthouder) en de vereisten op het gebied van in-

formatievoorziening en governance betreffen hoofdlijnen in plaats van details. De Pensioenfederatie verwacht niet dat de IORP-II richtlijn leidt tot meer verhuizingen naar het buitenland. Sterker nog, De Nederlandsche Bank krijgt een vetorecht en het wordt daarom eerder moeilijker dan makkelijker om pensioenregelingen in het buitenland onder te brengen.

Wel ziet de Pensioenfederatie dat meer partijen dan voorheen bijvoorbeeld naar België verhuizen. Dat zien wij dus al gebeuren, zonder dat de IORP-II in werking is getreden. De Pensioenfederatie vindt het in dat kader goed dat onder andere Kamerlid Lodders onlangs aandacht heeft gevraagd voor het vestigingsklimaat en het voorkomen van kostenverhogende Nederlandse wet- en regelgeving. De toenemende btw-lasten voor pensi-

oenfondsen vindt de Pensioenfederatie bijvoorbeeld onwenselijk. Door Nederland zo aantrekkelijk mogelijk te maken kun je proberen om echt alle partijen binnen de eigen landsgrenzen te houden.

* Tijdens triloog onderhandelingen schakelen de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Raad van Ministers over wetgevende voorstellen.

Bijlagen

Bijlage a – Council of European Union
<https://is.gd/Q9YYQ5>

Bijlage b – Council of European Union
<https://is.gd/fgcCJS>

(redactie: Meer info over de Pensioenfederatie vind u op www.pensioenfederatie.nl)

Bron: Pensioenfederatie

Nul uren contract: welke rechten heeft U als oproepkracht?

Heeft een werkgever behoefte aan flexibiliteit - bijvoorbeeld omdat het werkaanbod wisselend is? Dan biedt hij u vaak een nul uren contract aan. Maar wat is een nul uren contract? En welke rechten en plichten zitten voor u aan vast?



Wat is een nul uren contract?

Een nul uren contract is in principe een normale arbeidsovereenkomst die kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Het verschil is dat in een nul uren contract geen vast aantal te werken uren is vastgelegd. De werk-

gever spreekt af dat de werknemer pas komt werken als de werkgever hem/haar oproept. De werkgever betaalt dan alleen loon over de gewerkte uren. Een werknemer met een nul uren contract noemen we daarom vaak een oproepkracht.

Algemene rechten en plichten bij een nul uren contract

De oproepkracht is verplicht te komen werken als de werkgever hem/haar oproept. Daartegenover staat wel dat de oproepkracht wordt beschouwd als een normale werknemer. Zo heeft de oproepkracht bijvoorbeeld recht op loondoorbetaling bij ziekte (als hij is opgeroepen).

Als de werkgever de werknemer oproept, moet hij hem/haar voor minimaal 3 uur betalen. Ook als je hem na 1 of 2 uur alweer naar huis stuurt.

De werkgever is verplicht om een werknemer met een nul uren contract op te roepen als er werk is waarvoor die werknemer geschikt is. De werkgever mag dus bijvoorbeeld geen uit-

zendkracht oproepen. Ook niet als dat voor de werkgever financieel beter uitkomt.

Vakantiegeld en vakantiedagen

Een werknemer met een nul uren contract heeft gewoon recht op vakantiegeld en vakantiedagen. Bij de berekening hiervan kijk je naar het daadwerkelijk aantal gewerkte uren en het verdiende brutoloon. Bij een nul uren contract is het gebruikelijk om het vakantiegeld direct uit te betalen, samen met de gewerkte uren.

Bij het regelmatig oproepen van oproepkrachten

Wordt u als de oproepkracht wekelijks, óf meer dan 20 uur per maand oproepen over een periode van 3 maanden? Dan kunt u als oproepkracht aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst voor het gemiddeld aantal uren dat u in die drie maanden heeft gewerkt. De werkgever kan de oproepkracht dus niet ineens veel minder oproepen (tenzij de oproepkracht daarmee instemt). De oproepkracht heeft dan namelijk recht op uitbetaling van dat gemiddeld aantal uren.

Meer rechten en plichten na 6 maanden

Zoals gezegd spreek u in een nul uren contract af dat u als werknemer al-

leen loon krijgt voor de daadwerkelijk gewerkte uren. Deze afspraak geldt in principe alleen voor de eerste 6 maanden van de arbeidsrelatie. Na die 6 maanden heeft de werkgever meestal gewoon een loondoorbetalingsplicht.

Alleen voor bepaalde functies kan de werkgever na die 6 maanden nog (alleen via de cao) afwijken van deze plicht om loon door te betalen bij geen werk. Het moet dan gaan om werknemers die werkzaamheden verrichten die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Anders is er namelijk sprake van structureel werk. En dat betekent dat het risico dat er geen werk is voor rekening moet komen van de werkgever, en niet de werknemer.

Na 6 maanden heeft een werknemer met een nul uren contract vaak dus hoe dan ook recht op uitkering van het loon van het gemiddeld aantal uren dat hij in de voorgaande 3 maanden heeft gewerkt. Er wordt dan ook aangenomen dat hij eigenlijk een 'gewone' arbeidsovereenkomst heeft voor dat aantal uren.

Het nul uren contract en de ketenregeling

Let op: een nul uren contract telt 'gewoon' mee in de ketenregeling. Een oproepkracht voor bepaalde tijd kan recht krijgen op een vast contract (voor onbepaalde tijd dus) als:

- zijn tijdelijke contract voor de derde keer wordt verlengd (dus bij zijn vierde tijdelijke contract);
- zijn tijdelijke contract minder dan drie keer is verlengd, maar de totale duur van de contracten meer dan 2 jaar is.

De keten wordt pas doorbroken als er minimaal 6 maanden zit tussen twee tijdelijke contracten. Het tellen begint dan opnieuw.

Ontslag: een nul uren contract beëindigen

Een nul uren contract is dus een normale arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en de oproepkracht is een volwaardig werknemer. De oproepkracht krijgt daarom bescherming van het ontslagrecht. Een nul uren contract kan de werkgever niet beëindigen door de oproepkracht simpelweg niet meer op te roepen. Is het nul uren contract gesloten voor bepaalde tijd? Dan eindigt het contract op de bepaalde einddatum. Is het nul uren contract gesloten voor onbepaalde tijd? Dan moet de werkgever de overeenkomst opzeggen volgens de normale regels van het ontslagrecht.

Wetswijziging Arbowet naar de Tweede Kamer

Een werknemer die twijfelt over het oordeel van een bedrijfsarts kan om een second opinion van een andere bedrijfsarts vragen. Ook krijgt elke werknemer het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken. Dit is onderdeel van een wetswijziging van de Arbowet die de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) op 22 december 2015 voor behandeling aan de Tweede Kamer heeft gestuurd.

De aanpassing van de Arbowet komt voort uit de kabinetsreactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over de toekomst van de arbeidsgereleerde zorg.

Contractuele afspraken over arbozorg

In de wetswijziging zijn ook eisen gesteld aan de professionele dienstverlening van de arbodienst of bedrijfsarts. Zo moeten werknemers en werkge-

vers die niet tevreden zijn over de behandeling, gebruik kunnen maken van een onafhankelijke klachtenregeling. De arbodienst of bedrijfsarts krijgt ook meer ruimte om adequate bedrijfsgezondheidszorg te leveren door de werkplek te bezoeken, door in overleg te gaan met de medezeggenschap en door beroepsziekten te melden. Werkgevers worden verplicht om een contract af te sluiten met de arbodienst of bedrijfsarts waarin deze zaken zijn vastgelegd. Een werkgever kan zelf aanvullende afspraken maken met de bedrijfsarts of arbodienst over verdere ondersteuning in de bedrijfsgezondheidszorg.

Als een werkgever geen contract met een bedrijfsarts of arbodienst heeft afgesloten, kan de Inspectie SZW handhavend optreden.

Versterking van de medezeggenschap

Aanvullend op de mogelijkheid om overleg te hebben met de arbodienst of bedrijfsarts, krijgt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht bij de keuze voor de persoon van preventiemedewerker. Werknemers hebben hier direct belang bij, omdat de preventiemedewerker een centrale rol heeft bij het zorgen voor goede werkomstandigheden en het werken aan duurzame in-

zetbaarheid.

Betere arbeidsgelateerde zorg

Het kabinet neemt deze maatregelen om werknemers en werkgevers te verzekeren van een goed functionerende bedrijfsgezondheidszorg. In reactie op het SER-advies liet het kabinet eerder al weten dat het de komende jaren de aandacht voor preventie in bedrijven wil bevorderen en de samenwerking tussen de reguliere zorg en de bedrijfsgezondheidszorg wil verbeteren.

Wettelijk minimumloon per 1 juli 2016

Per 1 juli 2016 is het wettelijk minimumloon gestegen met 0,83 procent.

Het bruto minimumloon en de minimumjeugdlonen bij een volledig dienstverband per 1 juli 2016:

Leeftijd	% van het minimumloon	per maand	per week	per dag
23 jaar en ouder	100 %	€ 1.537,20	€ 354,75	€ 70,95
22 jaar	85 %	€ 1.306,60	€ 301,55	€ 60,31
21 jaar	72,5 %	€ 1.114,45	€ 257,20	€ 51,44
20 jaar	61,5 %	€ 945,40	€ 218,15	€ 43,63
19 jaar	52,5 %	€ 807,05	€ 186,25	€ 37,25
18 jaar	45,5 %	€ 699,45	€ 161,40	€ 32,85
17 jaar	39,5 %	€ 607,20	€ 140,15	€ 28,03
16 jaar	34,5 %	€ 530,35	€ 122,40	€ 24,48
15 jaar	30 %	€ 461,15	€ 106,45	€ 21,29

Het bruto minimumloon per 1 juli 2016, per gewerkt uur bij een 36-, 38- en 40-urige werkweek:

Leeftijd	36 uur per week minimumloon per uur:	38 uur per week minimumloon per uur:	40 uur per week minimumloon per uur:
23 jaar en ouder	€ 9,86	€ 9,34	€ 8,87
22 jaar	€ 8,38	€ 7,94	€ 7,54
21 jaar	€ 7,15	€ 6,77	€ 6,43
20 jaar	€ 6,06	€ 5,75	€ 5,46
19 jaar	€ 5,18	€ 4,91	€ 4,66
18 jaar	€ 4,49	€ 4,25	€ 4,04
17 jaar	€ 3,90	€ 3,69	€ 3,51
16 jaar	€ 3,40	€ 3,23	€ 3,06
15 jaar	€ 2,96	€ 2,81	€ 2,67

Telefonisch spreekuur voor werknemer/sters van de bedrijven:

Luttikhuis Losser, Taxi centrale Almelo en Taxi Tjihuis Goor verenigd in Vervoersteam B.V.

De ABGP heeft een informatietelefoonnummer voor werknemers/sters van bovengenoemde bedrijven in werking gesteld. Bent u werkzaam bij één van deze werkgevers en heeft u vragen over b.v. uw contract of over overige zaken die het nieuwe CAO betreft? Kunt u van maandag tot en met vrijdag van 9.00 uur tot 17.00 uur met uw vragen terecht op telefoonnummer:

06-17449682

E-mailen kan ook, stuur uw vragen naar haicodeweerd@abgp.nl en deze zullen zo spoedig mogelijk behandeld worden.

Haal meer voordeel uit uw ABGP lidmaatschap!!

Op vertoon van uw ABGP lidmaatschappas krijgt u bij de onderstaande bedrijven aantrekkelijke kortingen. Voor dat u het weet heeft u de contributie alweer terug verdiend.

Interpolis verzekeringen

ABGP groepsnummer 1540 • Tel. 026-3572727

www.abgp.nl/ledenservice

VGZ zorgverzekeraar NV

Alle ABGP leden kunnen gebruik maken van de collectiviteit korting uit de overeenkomst tussen VGZ ZORGVERZEKERAAAR NV en De onafhankelijke vakorganisatie ABGP. Collectiviteit nummer 87711345

www.abgp.nl/ledenservice

Juridisch spreekuur

Elke donderdagochtend is er een juridisch spreekuur. U kunt hier terecht voor vragen over privé aangelegenheden. U kunt hierbij denken aan problemen zoals o.a. huurgeschillen, echtscheiding, aankopen etc. Om gebruik te kunnen maken van deze service dient u telefonisch contact op te nemen met het Bondskantoor, waarna er voor u een afspraak gemaakt kan worden. Deze afspraak wordt aan u vervolgens telefonisch bevestigd zodat u weet hoe laat en waar u verwacht gaat worden.

Contactpersonen

Voorzitter & Persvoorlichter:	Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Secretaris:	Fred Vos	Tel. 020-6672555, Tel. 06-24261471
Penningmeester:	Eric Mollema	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Collectieve Belangenbehartiging:	Haico de Weerd, Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Medezeggenschap:	Jos Hensen, Cor Schirrmann	Tel. 020-6672555
Coördinator Persoonlijke Belangenbehartiging:	Jan de Koning	Tel. 020-6672555
Ledenadministratie:	Hans van de Vuurst	Tel. 020-6672555
Contactpersoon Stadstoezicht:	Ed de Vente	eddevente@abgp.nl
Contactpersoon voor CAO Vervoersteam:		Tel. 06-17449682
Contactpersoon CAO Nederlandse Horeca Gilde:		Tel. 06-17449682
Redactie Bondsblad :	t.a.v. R. Hinse & F.R. Vos, Bondskantoor ABGP, Langsom 3a, 1066 EW Amsterdam,	Tel. 020-6672555
ABGP op internet:	www.abgp.nl , info@abgp	

SUDOKU PUZZEL

PUZZEL 119

			4					2
	2	3	5					8
4			7		2		5	
		4				8		
		8	6		4			1
								9
	7							5
9					5			
		2		1	9		7	

PUZZEL 120

		6		1	7	4			
5		4						6	2
				2					5
9					5				
				7					
8	4					2	1		
5					4		3		
				8					
2	9	3							8

OPLOSSING

PUZZEL 117

1	3	6	5	2	9	8	7	4
7	5	4	1	8	3	6	2	9
2	8	9	4	7	6	1	5	3
8	1	2	7	6	4	3	9	5
4	9	5	2	3	8	7	6	1
6	7	3	9	1	5	2	4	8
3	4	8	6	9	2	5	1	7
5	6	7	8	4	1	9	3	2
9	2	1	3	5	7	4	8	6

PUZZEL 118

3	5	1	4	6	9	7	8	2
4	2	6	7	1	8	5	3	9
7	8	9	5	2	3	4	6	1
9	3	4	6	5	2	1	7	8
5	7	2	8	3	1	9	4	6
1	6	8	9	7	4	3	2	5
8	1	5	2	4	7	6	9	3
6	9	7	3	8	5	2	1	4
2	4	3	1	9	6	8	5	7

De vetcursiefgedrukte cijfers zijn de oplossingscijfers.



Dè onafhankelijke vakorganisatie

ACTIE!

Schrijf nu in en maak meteen gebruik van de voordelen van

DE ABGP

**NU 6 MAANDEN
VOOR SLECHTS
€ 19,95***

* Bij lidmaatschap voor minimaal 1 jaar.

- Onder andere :
- Aantrekkelijke korting op ziektekostenverzekering via VGZ zorgverzekeraar NV
 - Korting op schadeverzekeringen en Hypotheken via INTERPOLIS en RABOBANK
 - Hulp bij belastingaangifte en geschillen met uw werkgever
 - Inspraak in uw CAO
 - Na de ACTIEPERIODE lage contributie van slechts € 13,20 per maand (prijspeil 1 juli 2016)

Inschrijven via de actiefolder of www.abgp.nl

In deze tijd is het lidmaatschap van een goede vakorganisatie onontbeerlijk. Werkgevers gaan steeds meer zogenaamde efficiency besparingen proberen te halen uit het arbeidsvoorwaardenpakket en specifieke bedrijfsregelingen staan onder zware druk. Daarom is een degelijke vakorganisatie noodzaak bij het overleg in het bedrijf waar u werknemer bent. Kies daarom voor een onafhankelijke vakorganisatie zoals de ABGP.

De ABGP is een vakorganisatie waar werknemers uit alle beroepsgroepen zich kunnen aansluiten. De ABGP is niet religieus of politiek gebonden. Zij kan daarom altijd haar standpunten verkondigen ongeacht welke politieke kleur aan het bewind is. Kom daar maar eens om bij veel andere bonden.

Wordt daarom NU lid van de Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP

Desgewenst kunt u als lid daarna ook Kaderlid worden en dan bent u vervolgens direct betrokken bij de standpuntbepalingen en kunt u meebeslissen over uw werk en arbeidsvoorwaarden. Enthousiaste Kaderleden zijn bij ons onontbeerlijk en vormen het hart van de ABGP.

Maak nu gebruik van ons ledenformulier

De contributie bedraagt € 13,20 per maand voor diegene die meer verdienen dan het minimumloon, € 1.537,20 bruto (per 1 juli 2016). Verdient u minder dan het minimumloon dan betaalt u een gereduceerde contributie van € 6,55 per maand. U dient dan wel bij aanvang lidmaatschap en vervolgens 1 x per jaar een bewijsstuk, zoals een salarisspecificatie, te overleggen. Voor gepensioneerden (zonder arbeidsovereenkomst en geen betaalde arbeid verrichtend) is de contributie € 4,65 per maand.



Vul de onderstaande bon in en stuur deze naar: ABGP, ANTWOORDNUMMER 16161, 1000 TE AMSTERDAM (geen postzegel nodig)

Ja, ik meld mij voor minimaal één jaar aan als nieuw ABGP lid.

Naam: Voorletters: M/V
Geb. datum: Personeelsnummer:
Adres: Huisnummer:
Postcode: Woonplaats:
Tel. Privé: Tel. Werk:
Werkgever: Functie:
Afdeling: Wenst per: lid te worden van de ABGP.
Iban nummer:

De kosten van het lidmaatschap mogen door de ABGP -via incasso- van mijn bankrekening of indien mogelijk via inhouding op Salaris* worden afgeschreven. Tevens machtig ik de ABGP om éénmalig € 19,95 (lidmaatschapskosten eerste half jaar) via incasso** te innen.

Datum: Handtekening:

Bent u al ABGP lid en u brengt bovenstaand persoon aan als nieuw lid, vul dan tevens onderstaande strook in en ontvang een premie van € 10,00, per aanmelding. (De premie wordt uitbetaald ná ontvangst van de 1e betaling van het aangebrachte lid)

Naam:
Adres:
Postcode: Woonplaats:
Lidnummer (indien bekend) Telefoon:
Iban nummer waarnaar uw aanbrengpremie moet worden overgemaakt:

* Doorhalen wat niet gewenst is.

** Regeling INCASSO-OPDRACHTEN - Als u het niet eens bent met een automatische afschrijving, dan heeft u een maand de tijd om uw betaling terug te vorderen. U stuurt dan een bericht naar uw kantoor waar uw betaalrekening wordt geadmistreerd. Daar zal men dan het betreffende bedrag weer op uw rekening terug storten.



Djezza



Kussens | Orthopedische Matrassen | Buitenkussens | Hondenbedden | Dummies | Maatwerkkussens | Hondenmanden



Dummies €15,-

De dummy is gemaakt van watervast materiaal en is daarom ook geschikt voor vers vlees. Welke kleur u krijgt is altijd een verrassing!



Luxe Kevie €199,-/€299,-

De Kevie is beschikbaar in 4 maten en is geschikt qua maatvoering voor al onze kussens.



Kwilties vanaf €79,-

Unies vanaf €89,-

Orthopedische matrassen vanaf €99,-



Buitenkussens vanaf €199,-



Hondenmand 60cm €104,-

Hondenmand 70cm €119,-

De mand kan worden opgerold en is daarom ideaal voor op de boot of op reis!



Zelf een idee? KIES EEN MAATWERKKWILTIE!

Vanaf €79,-

Vraag naar alle mogelijkheden



Djezza | www.djezza.com | djezzstofferingen@gmail.com | 06-4580 1315 | KvK 62531794 Amsterdam

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Alle Djezza producten zijn gemaakt van industriële kwaliteit, vuil- en waterafstotend, wasbaar materiaal.

Alle kussens en matrassen zijn verkrijgbaar in diverse vrolijke kleuren en stoffen. Hondenmanden zijn beschikbaar in bruin en blauw canvas.

Onze producten zijn handgemaakt en daarom altijd uniek!

Djezz Stofferingen

Projectstoffering
Maatwerk
Caravan/Camper
Jachten/Sloepen
Tuinmeubels
Reparaties
Hondenkussens
Hondenmanden



**Authentiek
Vakmanschap!**

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Djezz Stofferingen | Lijsterlaan 74 | 2441 BC | Nieuwveen
Djezzstofferingen@gmail.com | 06-4580 1315