



ABGP

Dè onafhankelijke vakorganisatie

ABGP magazine

56 jaar

1e Kwartaal 2017

ABGP
MAGAZINE
1e Kwartaal
2017

MAX MOET NOG VEEL LEREN.



Helpt u niet? Adopteer dan
betalen? Ondersteun de opleiding
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,

In dit eerste magazine van het jaar vragen we weer uw extra aandacht voor een aantal zaken. Allereerst is er de aankondiging voor de algemene leden vergadering van De Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP welke zal plaatsvinden op donderdag 30 maart 2017. Zie voor bijzonderheden de aankondiging verderop in dit magazine.

Verder wijzen we u weer op de mogelijkheid om gebruik te maken van onze belasting service. Verdere bijzonderheden zoals beltdagen en invuldagen kunt u lezen in de aankondiging verderop in dit magazine of op onze website www.abgp.nl.

Ook in het nieuwe jaar zullen we als ABGP weer alles in het werk stellen om u en uw belangen zo goed mogelijk voor het voetlicht te brengen en te verdedigen. Zowel op het gebied van collectieve belangenbehartiging maar ook in de individuele belangenbehartiging.

In de collectieve belangenbehartiging is het vaak het gevecht met werkgevers die de kosten van het product zo laag mogelijk willen houden en daarbij wordt uw salaris toch vooral gezien als een fikse onkostenpost die eigenlijk zo laag mogelijk moet zijn. Het frappante daarbij is toch telkens weer dat managers deze koers verdedigen terwijl ze zelf ook gewoon in loondienst zijn, zij het in een wat hogere loonschaal. We zijn te duur en niet marktconform zijn verhaaltjes die vaak gebruikt worden door de werkgever of haar vertegenwoordigers om verslechteringen van de arbeidsvoorwaarden kracht bij te zetten. Maar voor de werknemers is het belangrijk om te weten dat als de vakbond mee zou gaan met die stelling de arbeidsvoorwaarden systematisch worden afgebroken en dan is de weg naar het afvoerputje ingezet. Want als wij goedkoper worden wordt dit door de ander werkgevers gebruikt om diezelfde truc in de andere onderhandelingen in de markt uit te halen. De Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP zal zich daarom altijd blijven verzetten tegen het afbreken van uw arbeidsvoorwaarden.

Word lid want samen zijn we sterk!

In de individuele belangenbehartiging zien we een stijgend aantal zaken waarbij soms het menselijke aspect ver te zoeken is en de zaak uiteindelijk bij de rechter terecht komt. Waarbij je jezelf kunt afvragen of met een beetje goede wil het voor beide partijen niet beter had kunnen worden opgelost. Want bij een rechtszaak komt er een uitspraak maar de verhoudingen worden er beslist niet beter op.

De Nederlandse bevolking heeft onlangs weer eens kunnen aanschouwen hoe het er aan toe gaat in politiek Den Haag waarbij het verbazend is hoe er met woorden wordt gegoocheld. Dit om maar niet te hoeven erkennen dat men er een puinhoop van heeft gemaakt en dat men heeft gelogen, want zo noemen wij gewone stervelingen het niet spreken van de waarheid. Zinnen als "ik herken me niet in dit verhaal en ik constateer dat u geen vertrouwen in mij heeft dus neem ik ontslag" waarbij eigenlijk de schuldvraag weer bij een ander wordt neerlegt. Terwijl het voor iedereen met een beetje gezond verstand duidelijk is dat de betrokken bewindspersoon zich in de betreffende zaak zo onbetrouwbaar en leugenachtig gedragen heeft dat er geen ontkomen aan was. Van welke partij is eigenlijk niet relevant want dit gebeurt door iedere politicus ongeacht de kleur of richting. Ze hebben geen geheugen en geen geweten en zijn echt niet in de eerste leugen gestikt. Dat is erg erger dan u denkt en als u er echt over nadent wordt het nog erger. Want wat moet je dan denken van de politieke voorvechters van marktwerking, privatiseringen en aanbestedingen? Was dat hun eigen overtuiging of ingefluisterd door lobbyisten van grote (buitenlandse) bedrijven? Als we het zouden vragen zullen ze wellicht komen met zinnen als "ik herken me niet in dit scenario". Waar hebben we dat meer gehoord.

**Binnenkort kunnen we weer naar de stembus om onze stem te laten gelden.
Dit is een recht maak daar gebruik van!**

Met vriendelijke groeten

Rob Hinse
voorzitter

OR, laat de flexwerker niet barsten.

Flexwerkers hebben meer onvrede over hun werk dan vaste werknemers, maar durven dat minder bespreekbaar te maken. Uit angst voor sancties. Ze zijn vaak ook geen lid van een bond en voelen zich minder gesteund door collega's en Ondernemingsraad (OR). Dit is verontrustend, temeer omdat het aantal flexibele contracten almaar toeneemt, vindt onderzoeker en socioloog Agnes Akkerman, hoogleraar aan de afdeling Politicologie van de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen en bijzonder hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is nu al 30 procent van de arbeidsovereenkomsten een flexibel contract. Van deze werknemers is 9 procent lid van een bond tegenover 21 procent van de mensen met een vaste baan. Het is een ontwikkeling die zorgt voor ingrijpende veranderingen in de verhoudingen tussen werknemers onderling en in de durf van werknemers om hun onvrede uit te spreken, zowel individueel als via bond en (OR).

Hoge werkdruk.

"Voor de werknemers met een tijdelijk contract zien er tegenop hun stem te laten horen als ze ontevreden zijn,

bijvoorbeeld als er sprake is van hoge werkdruk, slechte arbeidsomstandigheden, of niet naleving van de cao," zegt Agnes Akkerman.

Weinig solidariteit met flexwerker.

Akkerman: "Van de flexwerkers durft 30 procent, een zorgwekkend hoog percentage, niet voor zichzelf op te komen. Ze ervaren weinig solidariteit van vaste collega's als ze iets aan de kaak stellen en voelen zich extra kwetsbaar voor sancties, zoals onaangename roosters, minder betaling, extra lange werkdagen. Onder flexwerkers is ook weinig actiebereidheid, zoals meedoen aan een staking, als hun ontevreden-

heid toeneemt. Onder vaste werknemers stijgt juist de actiebereidheid naarmate ze ontevredener zijn."

Pesten en informatie lekken.

Een angstcultuur heeft ook negatieve gevolgen voor de werkgever. Flexwerkers rapporteren volgens Akkerman ook opvallend meer ongewenst gedrag dan vaste werknemers als hun stem niet wordt gehoord. "Ze gaan collega's pesten, tijd rekken, informatie lekken, spullen stelen van het bedrijf. Sociale bindingen lijken ook hier het verschil te maken tussen waarom sommigen wel ongewenst gedrag vertonen en anderen niet. Solidariteit van collega's met degene die zijn stem wil laten horen, kan ongewenst gedrag voorkomen."

Waar vindt werknemer een luisterend oor?

Bij wie kunnen ontevreden werknemers, anders dan bij de eigen leidinggevende, nog meer aankloppen als bijvoorbeeld de cao, de Arboret of andere regels worden ontdoken? Stapt de ontevreden werknemer naar de vakbond, de OR, de pvt, of wordt een advocaat ingeschakeld? Vaste werknemers roepen eerder de hulp van de bond in dan flexwerkers, die vaak geen vakbonds lid zijn, wellicht omdat ze vaker van sector wisselen. 6 procent van de flexwerkers informeerde de OR over hun onvrede.

WOR sluit deel werknemers uit.

“Dat de weg naar de OR maar moeilijk wordt gevonden,” vermoedt Akkerman, “kan liggen aan het feit dat de flexwerker maar tijdelijk in het bedrijf actief is, niet weet wie er in de OR zit, of zich niet vertegenwoordigd voelt door de OR. De WOR sluit een deel van de werknemers met een tijdelijk contract van medezeggenschap uit. Je moet minimaal zes maanden werkzaam zijn om kiesgerechtigd en minimaal één jaar om verkiesbaar te zijn. Toch kan de werkgever in overleg met de OR de bepalingen aanpassen om ook tijdelijke werknemers actief in de OR te laten zijn.”

Actueel thema voor de OR.

Hier ligt, ook vanwege de voortschrijdende trend van vast werk naar flexar-

beid, duidelijk een actueel thema voor de OR, benadrukt Akkerman, die er in haar academische loopbaan zelf twee termijnen als OR-lid op heeft zitten.

“Een OR kan het misschien lastig vinden om tijdelijke werknemers in de medezeggenschap te betrekken als die groep tamelijk onzichtbaar is. Maar wanneer je als OR serieus staat voor gelijke behandeling en het tegengaan van uitbuiting van flexkrachten, moet

je in de organisatie ook de mondigheid van deze groep regelen. Hen betrekken bij werkoverleg en bij besluitvorming.”

Arbeidsveiligheid in gevaar.

Dat is ook een belang van het vaste personeel, zegt Akkerman. “Migranten onder de tijdelijke werknemers kennen vaak niet alleen hun rechten niet, ze zijn ook minder goed op de hoogte van werkvoorschriften en andere normen en spreken vaak slecht Nederlands. Daardoor kan in de communicatie bij risicovol of fysiek zwaar werk, zoals op bouwplaatsen, de arbeidsveiligheid in het gedrang komen.”

Bron: OR informatie

Thuiswerken? Ja, maar let op deze punten

Vaak wordt thuiswerken gedoogd. Maar het is beter om vooraf een schriftelijke overeenkomst op te stellen, zegt een arbeidsrechtadvocaat. Ze loopt de belangrijkste aandachtspunten bij thuiswerken langs met de Wet flexibel werken in de hand.

Betere concentratie, minder ziekteverzuim, een grotere productiviteit, werk-privé in balans en minder reistijd; de voordelen van thuiswerken zijn legio. Toch zijn werkgevers huiverig. Want hoe weet je of werknemers thuis wel iets uitvoeren en of ze dat volgens de arboregels doen? En hoe zit het met aansprakelijkheid – stel dat de werknemer bijvoorbeeld neklachten oploopt door thuiswerken? De rechten en plichten rond de aanspraak van werknemers op thuiswerken zijn geregeld in de Wet flexibel werken, die sinds 1 januari 2016 van kracht is. Zegt de advocaat arbeidsrecht en medezeggenschapsrecht en beantwoordt hieronder de belangrijkste vragen over thuiswerken.

Heeft iedere werknemer recht op thuiswerken?

Nee.

De Wet flexibel werken regelt wel dat een individuele werknemer een verzoek kan doen om aanpassing van arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats. Elke werknemer die minimaal een halfjaar bij een werkgever in dienst is kan zo'n verzoek doen, de motivatie maakt niet uit. Bij arbeidsduur gaat het over het aantal uren dat iemand per week werkt, bij werktijd over welke uren dat zijn en bij arbeidsplaats over de plek waar het werk wordt gedaan. Dat laatste kan een andere vestiging van het bedrijf zijn, maar ook thuis. Verder kan de cao natuurlijk een regeling hierover bevatten.’

De wetgeving voor arbeidsduur en werktijd zijn strikter dan die voor de arbeidsplaats. Een werkgever moet het verzoek van een werknemer tot wijziging van arbeidsduur of werktijd honoreren, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen.

Een verzoek om wijziging van de arbeidsplaats kan een werkgever echter gemakkelijker afwijzen. Een zwaarwegende reden is daarvoor niet vereist. Van een recht op thuiswerken is dus ook onder de Wet flexibel werken géén sprake. Wel moet een werkgever het verzoek van de werknemer in overwe-

ging nemen. En: als de werkgever binnen een maand na het verzoek geen beslissing heeft genomen, dan móet het verzoek worden toegewezen. Ten slotte kan een werkgever natuurlijk door cao-afspraken afwijken van het in de wet bepaalde.'

Hoe zit het met de arboregels bij thuiswerken?

Een werkgever moet elke arbeidsplaats in zijn arbobeleid betrekken, dus ook de thuiswerkplek. Nu zijn er wel specifieke arboverplichtingen voor thuiswerken, zo hoeft een werkgever niet te zorgen voor zoiets als een nooduitgang. Maar toch: ook een thuiswerkplek moet ergonomisch zijn ingericht, over goede kunstverlichting beschikken en ga zo maar door. En een werkgever kan aansprakelijk zijn voor schade van de werknemer, ook bij thuiswerken. Zo is er een uitspraak van het hof Amsterdam (7 september 2006) dat een werkgever aansprakelijk is voor de schade van een werknemer die RSI had opgelopen, onder meer vanwege beeldschermwerk thuis. Belangrijk om te weten: het maakt voor de verantwoordelijkheid niet uit of het thuiswerken plaatsvindt op verzoek van de werknemer. Dat wordt nog wel eens gedacht. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de thuiswerkplek.'

Hoe kan de werkgever controleren of een werknemer thuis ook wel echt werkt?

Volgens de privacywetgeving hoef je als werknemer de werkgever niet zonder meer binnen te laten. Daarom kan de werkgever de controle van de werkplek in een werkplekovereenkomst te regelen. Hij kan daarin bijvoorbeeld zetten of een werknemer toestemming geeft voor huisbezoek als hij thuiswerkt. Of hij laat de werknemer een overeenkomst tekenen waarbij deze eens per jaar een checklist moet invullen over hoe de thuiswerkplek is ingericht, al dan niet met begeleidend foto- en videomateriaal. Zo kan de werkgever de check van de thuiswerkplek zo goed als mogelijk borgen.'

Wat moet de werkgever verder regelen in zo'n thuiswerkovereenkomst?

Daarin moet de werkgever de werknemer sowieso informeren over de arborisico's en instructies geven hoe die risico's zijn te beperken. Ook moet

de werkgever de werknemer wijzen op de pauzes die hij moet nemen. Op deze manier kan hij als werkgever aantonen dat hij de werknemer hebt gewezen op de risico's en gevaren en dus aan die zorgplicht heeft voldaan. Naast deze meer algemene onderwerpen kan de werkgever in de overeenkomst orga-

nisatiespecifieke kwesties laten opnemen. Maar ook andere praktische zaken, zoals de onkostenvergoeding en zo ja, hoeveel? Hoe moet de werknemer vanuit huis inloggen op het bedrijfsnetwerk? En heel belangrijk: de werkgever kan in zo'n overeenkomst ook opnemen wat de consequenties zijn als de werknemer zich niet aan de afspraken houdt.'

Bron: Arbeidsvoorwaarden door Paul Poley

Ja tegen nieuwe Arbowet

Het gonsde even van de geruchten. De nieuwe Arbowet zou toch niet doorgaan!

Geen paniek. De gewijzigde Arbowet komt er. De Tweede Kamer sprak er zijn fiat al over uit. Het wetsvoorstel ligt ter behandeling bij de Eerste Kamer. Het lijkt aannemelijk dat de wet 1 juli 2017 zal ingaan.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen? Veruit de belangrijkste wijziging heeft te maken met de rol en de taken van de bedrijfsarts. Een andere belangrijke wijziging heeft betrekking op de preventiemedewerker. Dit heeft ook gevolgen voor de invulling van de (branche-)RI&E.

Toekomst van arbeidsgerelateerde zorg

De wens tot wijziging van de Arbowet is deels een reactie op het SER-advies uit 2014, getiteld "Betere zorg voor werkenden" (2014/07), dat gaat over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg. Het gaat om aanpassing van de wet op tien verschillende plekken (artikelen). Hieronder vindt u de belangrijkste wijzigingen.

Maatregelen bedrijfsgezondheidszorg

In de Arbowet komt een aantal nieuwe verplichtingen te staan: Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren over gezondheidskundige vragen, naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding.

De Tweede Kamer heeft ingestemd met een voorgestelde wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet. De nieuwe Arbowet zal naar verwachting juli 2017 ingaan. Er gaan dingen veranderen rond de taken van de bedrijfsarts en de preventiemedewerker en de invulling van de RI&E.

Bedrijven krijgen een jaar de tijd om het bestaande contract met de bedrijfsarts/arbodienst aan te passen.

Medewerkers krijgen een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het

werk. De werknemer heeft weet van deze mogelijkheid, er zijn geen onnodige drempels door plaats en tijdstip van het consult en de werkgever krijgt geen informatie over het consult, de aanleiding of de uitkomsten van het consult op tot de persoon herleidbaar niveau.

De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken. De werknemer krijgt het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts) bij de ziekteverzuimbegeleiding, het PAGO, de aanstellingskeuring en de gezondheidskundige consultatie. De bedrijfsarts moet beschikken over een adequate klachtenregeling.

Alle arbodienstverleners (dus niet alleen de bedrijfsarts) werken nauw samen met en adviseren aan de preventiemedewerker, de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) van de werkgever. Alle taken die een werkgever moet afnemen van een bedrijfsarts/arbodienst moeten in een contract worden vastgelegd.

De bedrijfsarts kan zélf ook een boete krijgen als hij zich niet houdt aan het mogelijk maken van de second opinion en als hij niet beschikt over een klachtenregeling. Bedrijfsartsen en andere arbodienstverleners kunnen daarnaast een boete krijgen als zij niet adviseren aan en samenwerken met de preventiemedewerker en de or/pvt. Idem als zij het advies van de

arbodienstverlener met betrekking tot de toetsing van de RI&E niet doorzendt aan de or/pvt.

Maatregelen preventiemedewerker

De werkgever heeft de instemming nodig van de OR/PVT bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie. De preventiemedewerker krijgt ook als taak om te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en de andere arbodienstverleners.

Werkgever heeft de instemming nodig van de OR/PVT bij de keuze en positionering van de preventiemedewerker

Gevolgen voor de werkgever

Bedrijven krijgen een jaar de tijd om het bestaande contract met de bedrijfsarts/arbodienst aan te passen.

Dit betekent:

Ten eerste dat men de bestaande behoefte aan deskundige ondersteuning goed moet beoordelen (op het gebied van veiligheid, gezondheid, verzuim, duurzame inzetbaarheid, enzovoort) en daarna die adequate ondersteuning moet regelen.

Ten tweede kunnen partijen vervolgens het bestaande contract inhoudelijk en formeel aanpassen aan de eisen in de nieuwe Arbowet.

Binnen de arbo-brancher is verder grote beroering ontstaan over de privacy-

regels die de Autoriteit Persoonsgegevens heeft uitgevaardigd in de vorm van de nieuwe Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers en het "Abro-na"-rapport. De regering heeft laten weten het niet nodig te vinden dat in het basiscontract met arbodiensten en bedrijfsartsen privacynormen worden opgenomen met betrekking tot de uitwisseling en overdracht van medische gegevens. Volgens de regering bestaat hiervoor geen noodzaak en is het wenselijk dat werkgevers met hun medezeggenschapsorgaan tot privacyreglementen komen.

Gevolgen voor RI&E

In veel instrumenten voor de branche-RI&E komen onder het kopje 'Arbozorg en organisatie van de arbeid' stellingen/vragen voor die betrekking hebben op preventiemedewerkers, de bedrijfsarts en arbodiensten. Zodra deze nieuwe Arbowet in werking treedt, zullen veel toelichtingen bij de stellingen/vragen niet langer up-to-date zijn. Dit maakt mogelijkwijs aanpassing van de branche-RI&E noodzakelijk.

In de goeie ouwe tijd liep een bedrijfsarts door de fabriek. Praatte eens met Harry over het werk aan de lopende band en met Kees in het magazijn over zijn rugpijn. De voorzitter van het bestuur van Prevent Partner en zelf ook bedrijfsarts, betreurt het dat een groot deel van het werk van de bedrijfsarts zich nu ver van de werkvloer afspeelt. "De praktijk is zo dat de bedrijfsarts zich op afstand bezighoudt met de verzuimbegeleiding. Hij kent daardoor de arbeidscontext onvoldoende."

Vrije toegang tot de werkvloer

Een van de voorgestelde wijzigingen in de Arbowet is de vrije toegang tot de werkvloer voor de bedrijfsarts. Het is onderdeel van het streven om de adviserende rol van bedrijfsartsen te versterken. De nadruk in de bedrijfs-geneeskundige zorg moet meer op preventie komen te liggen.

De voorzitter van het bestuur van Prevent Partner is daar blij mee. "Die toegang is er nu niet. Ik hoop wel dat bedrijfsartsen daar nu gebruik van maken. Aan de ene kant is het nu ook een economische kwestie: een werkplek bezoek kan je vaak niet in rekening brengen, dus met een spreekuur verdien je meer geld. Aan de andere kant is het ook een professioneel ethisch dilemma: hoe wil je je werk doen? Als deze gewijzigde Arbowet ingaat, is de

keuze makkelijker, want dan kun je ook het bezoek aan de werkvloer gewoon in rekening brengen bij de werkgever.

Bedrijfsarts grotere rol bij preventie

De wijziging van de Arbowet geeft de bedrijfsarts een grotere rol bij preventie. Het is een stap in de goede richting, al is er nog wel ruimte voor verbetering.

Meer preventie

Een wijziging van de Arbowet komt niet zonder slag of stoot tot stand. Toen het kabinet de eerste versie ter consultatie publiceerde, lobbyde de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB) voor meer aandacht voor preventie. Het voorstel dat nu door de Tweede Kamer is aangenomen noemt de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner een stap in de goede richting.

Samenwerking

Dat zit hem ook in de vrije toegang van werkenden tot de bedrijfsarts. "In de eerste versie was de preventie geregeld via de vrije toegang tot het spreekuur voor werkenden en de toegang tot de werkplek voor de bedrijfsarts. Dat was heel individueel. Het initiatief lag bij de werknemer. Een bedrijfsarts moet zich actief kunnen bemoeien met het bredere preventiebeleid. Nu is de preventieve taak van de bedrijfsarts expliciet toegevoegd; ook is aangegeven dat hij

hier kan/moet samenwerken met de andere arbo-kerndeskundigen.”

De zorg zit hem in de uitwerking, zegt de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner. “Ook onder de gewijzigde Arboret blijft de verantwoordelijkheid bij de werkgever liggen. Je kunt als bedrijfsarts adviseren tot je een ons weegt, maar als de werkgever niets met dat advies doet, houdt het op.”

Aandachtspunten contract

Wanneer een werkgever zijn hakken in het zand zet, zijn de handen van de bedrijfsarts feitelijk gebonden, erkent de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner. “De vraag is hoe lang en hoe diepgaand je moet adviseren. Dat is een aandachtspunt voor het contract tussen een werkgever en een arbo-dienst of een vrijgevestigde bedrijfsarts. “Je moet criteria formuleren en een escalatiemoment hebben. Bijvoorbeeld wanneer je drie keer tevergeefs advies geeft over een situatie die schade berokkent.”

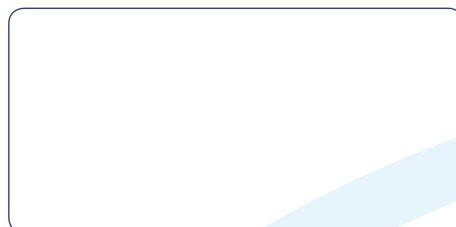
Zeurende bedrijfsarts

Te vaak is het zo dat een werkgever besluit een ‘zeurende’ bedrijfsarts in te ruilen voor eentje die minder lastig doet. En zelfs als een bedrijfsarts een flagrante schending van de regels heeft geconstateerd, kan hij niet zelf naar de Inspectie SZW stappen. Daar verandert ook de gewijzigde Arboret niets aan. De voorzitter van het bestuur van Prevent Partner: “In Frankrijk heeft een bedrijfsarts het recht om een lettre d’alerte te schrijven naar de arbeidsinspectie, mits hij de werkgever daarover informeert. Maar in Nederland is de bedrijfsarts nog geen gesprekspartner van de Inspectie.”

Medezeggenschap is partner

De medezeggenschap is daarom een belangrijke partner voor de preventieve taak van de bedrijfsarts, zegt de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner. Een ondernemingsraad kan wel melding doen van gevaarlijke of ongezonde situaties. Daar zit echter wel een spanningsveld, weet hij. De ondernemingsraad kan immers in een lastig parket raken wanneer hij moet kiezen tussen maatregelen en het belang van de organisatie.

Hoe dan ook ligt er een duidelijke taak voor de ondernemingsraad als het gaat om arbeidsomstandigheden, en de wijziging van de Arboret versterkt dit. De ondernemingsraad had al instemmingsrecht bij de vaststelling van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), en krijgt dit nu ook bij de aanstelling van de preventiemedewerker.



Preventiemedewerker

Een charmante wijziging, noemt de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner dit. “De ondernemingsraad heeft een actieve rol bij het adviseren over arbeidsomstandigheden. Dit instemmingsrecht versterkt ook de positie van de preventiemedewerker. Dit was vaak een toegeschoven rol en het was niet altijd duidelijk welke taken de preventiemedewerker binnen de organisatie uitvoerde. Dit moet een werkgever nu beter onderbouwen in zijn instemmingsaanvraag voor de ondernemingsraad.”

Preventief onderzoek

Minder gecharmeerd is de voorzitter van het bestuur van Prevent Partner van het feit dat er in de gewijzigde Arboret geen extra stimulans is ingebouwd voor preventief onderzoek in de vorm van de pago (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek). “In de arbeid bestaat er een groot aantal risico’s waarbij vroege opsporing van groot belang is.

Denk aan depressies, fysieke belasting, sensibiliserende stoffen waardoor mensen allergieën oplopen. In de Arboret staat dat de werkgever verplicht is onderzoek aan te bieden. Een paar jaar geleden werd daar vaak een heel uitgebreid medisch onderzoek aan gehangen, waarvan ook de bedrijfsartsen zeiden dat dat niet nodig was. Maar het gevolg is dat er nu bijna helemaal geen onderzoek meer wordt gedaan. Ik hoop dat de bedrijfsartsen strakker gaan adviseren op onderzoek en hun preventieve taak oppakken door voor elke

organisatie waar zij zorg aan leveren ook een PAGO-advies op te stellen op basis van de actuele risico-inventarisatie. Maar daarvoor staat geen stimulering in de gewijzigde Arboret.”

De OR had al instemmingsrecht bij de vaststelling van de RI&E en krijgt dit nu ook bij de aanstelling van de preventiemedewerker.

“Preventiemedewerker grijp je kans”

Met de voorgenomen wijziging van de Arboret krijgt de preventiemedewerker een middel in handen om zijn eigen positie te versterken. Maar hij moet die kans zelf grijpen.

De kennis die een preventiemedewerker van de organisatie heeft is meestal onovertroffen.

“Als de preventiemedewerker zelf niet aan de bel trekt over de wetswijziging, zal hij er niets van merken. Want niemand anders gaat het voor hem doen,” dat zegt de veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA).

De wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet is mede bedoeld om de positie van de preventiemedewerker te versterken. Als de wet wordt aangenomen, moet de ondernemingsraad voortaan instemmen met de aanstelling van de preventiemedewerker. De werkgever moet dan dus onderbouwen welke eisen er aan de preventiemedewerker worden gesteld. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geeft de preventiemedewerker draagvlak in de organisatie, zegt de veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA).

Volwassen

Volgens de veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) past deze wetswijziging in de ontwikkeling die de preventiemedewerker heeft doorgemaakt sinds deze functionaris in 2005 voor alle werkgevers verplicht werd gesteld. “We hebben de babyfase gehad waarin niemand precies wist wat er van de preventiemedewerker werd verwacht. Daarna kwam hij in de peuter- en de puberfase en begon hij

zich wat meer te ontwikkelen. Als de preventiemedewerker goed inspeelt op de wijziging van de Arbowet, kan hij bevoegdheden opeisen en volwassen worden.”

Gesprekspartner bedrijfsarts

Voor het eerst wordt de preventiemedewerker gesprekspartner van de bedrijfsarts. Maar heeft een preventiemedewerker wel voldoende kennis van zaken om dat gesprek te voeren? Er is immers geen verplichte opleiding voor preventiemedewerkers. De veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) is daar niet bang voor. “Als er bedrijven zijn met een slechte preventiemedewerker, hadden de arbodeskundigen al lang aan de bel moeten trekken. We hebben allemaal een ander kennisniveau, of je nu bedrijfsarts bent of hogere veiligheidskundige. Maar de kennis die een preventiemedewerker van de organisatie heeft, is meestal onovertroffen. En dus is hij de juiste gesprekspartner als het gaat om preventie.”

Op de werkvloer

Het sterke punt van de preventiemedewerker is dat ze echt op de werkvloer zitten. Hun zwakke punt is dat ze niet altijd oog hebben voor het organisatiebelang, zegt de veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) “Je moet niet iets doen omdat in de wet staat dat het moet, maar omdat het goed is voor de organisatiedoelen. We willen allemaal een gezonde organisatie met betrokken medewerkers die veel energie hebben en weinig verzuimen.”

Steun voor de RI&E

De groei naar volwassenheid van de preventiemedewerker kan ook de RI&E een duwtje in de rug geven, verwacht de veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) “Het eerste dat een preventiemedewerker zich afvraagt is: waar moet ik mee beginnen? Het beste uitgangspunt is de risico-inventarisatie en -evaluatie.” Nog altijd hebben veel organisaties, met name in het midden- en kleinbedrijf, geen (goede) RI&E. De veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) verwacht op dit gebied geen wonderen van de wijziging van de Arbowet. “Misschien dat de bedrijven met tachtig tot honderd werknemers door de sterkere positie van de preventiemedewerker alsnog een RI&E uitvoeren. In de kleinere organisaties zal er weinig veranderen. Dat onderstreept het belang van de preventiemedewerker. Want soms wordt er heel gevaarlijk gewerkt en er moet altijd iemand zijn die zegt: ‘Nu moeten we echt stoppen.’”

De bedrijfsarts komt terug

De veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA) is blij dat de voorgenomen wijzigingen in de Arbowet ook de positie van de bedrijfsarts versterkt. Als voorbeeld noemt hij de vrije toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek. “Om het even hard te zeggen, de bedrijfsarts is in het verleden op een nette manier het bedrijf uit gewerkt. Via de wet komt hij nu weer terug.

Werkgevers zien dat als een kostenpost: ‘Moet ik hem betalen om hier rond te lopen?’ Maar bij preventie geldt dat het geld oplevert. Op het moment dat het geld kost, moet je ermee stoppen. Als wij als arbodeskundigen of als bedrijfsarts de verzuimkosten en de beroepsziekten niet terugdringen, doen we iets verkeerd.”

Teleurstelling: PMO

De grote teleurstelling over de wijzigingen van de Arbowet ligt hem in het feit dat het preventieve medische onderzoek er bekaaid vanaf komt. “Daar had ik wel iets meer over willen zien. Het staat al in de wet dat de werkgever een periodiek medisch onderzoek (PMO) moet aanbieden, maar vaak gebeurt dat niet. Eén bedrijfsarts kan in zijn uppie best een aantal werkplekken bezoeken, maar met een PMO of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) krijg je een beeld van de hele situatie op de werkvloer.”

Bron: arbo-online.nl

Weigering gemeente van pgb onterecht als uitwonend kind geen mantelzorg wil bieden.

Utrecht, 12 januari 2017

De Centrale Raad van Beroep heeft op 11 januari 2017 geoordeeld dat de gemeente Etten-Leur het persoonsgebonden budget (pgb) van betrokkene ten onrechte had beëindigd omdat van haar uitwonende dochter mocht worden verwacht dat zij als mantelzorger haar moeder zou helpen bij het huishouden. De gemeente mag van de dochter niet eisen dat zij de huishoudelijke hulp onbetaald verricht. Ook mag de gemeente bij de vaststelling van het recht op een voorziening er niet vanuit gaan dat de dochter de zorg onbetaald zal willen leveren.

Betrokkene heeft lichamelijke beperkingen, waardoor zij niet zelf haar huishouden kan doen. Zij ontving daarom een pgb. Haar dochter verrichtte de huishoudelijke taken en haar salaris werd betaald uit het pgb. Nadat de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015) in werking was getreden, stelde de gemeente zich op het standpunt dat betrokkene de problemen bij het doen van haar huishouden zelf kan oplossen door een beroep te doen op haar dochter. De dochter wil deze taken niet onbetaald verrichten en is dan ook gestopt met de hulp aan haar moeder.

De Wmo 2015 gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van een betrokkene. Dit betekent dat een betrokkene niet voor een voorziening in aanmerking komt als hij de problemen die hij ondervindt zelf - eventueel met behulp

van anderen - kan oplossen. Dit kan bijvoorbeeld door een beroep te doen op mantelzorg.

De Raad heeft geoordeeld dat geen sprake is van mantelzorg als de zorgverlener voor zijn diensten betaald wil worden. De hulp die de dochter tegen betaling eerder had geboden, kan daarom niet als mantelzorg worden aangemerkt. Deze hulp werd immers verleend op grond van een overeenkomst en vloeide niet direct voort uit de tussen moeder en dochter bestaande sociale relatie. Het feit dat de dochter vlakbij woonde, geen baan elders had en het om een gering aantal uren ging, betekent niet dat van de dochter verlangd mag worden dat zij de zorg blijft leveren.

De Raad heeft geoordeeld dat de gemeente bij de vaststelling of een betrokkene recht heeft op een voorziening op grond van de Wmo 2015 geen rekening mag houden met mantelzorg die wel geleverd zou kunnen worden, maar die een potentiële mantelzorger niet bereid is te leveren. Uit de wetgeschiedenis van de Wmo 2015 blijkt ook dat mantelzorg niet kan worden afgedwongen en dat de gemeente vooraf moet onderzoeken of personen wel bereid zijn om onbetaald ondersteu-

ning te bieden. De Raad concludeert dan ook dat de hulp van de dochter niet kan worden aangemerkt als mantelzorg, zodat betrokkene niet in staat was tot het zelf (met behulp van haar dochter) doen van het huishouden.

Zij heeft daarom nog steeds recht op een pgb.

Het oordeel van de Centrale Raad van Beroep is in deze zaak een eindoordeel. Partijen kunnen tegen deze uitspraak dan ook geen hoger beroep instellen.

De Centrale Raad van Beroep is de hoogste rechter op het gebied van het sociale bestuursrecht, het ambtenarenrecht en delen van het pensioenrecht.

Centrale Raad van Beroep, 11 januari 2017

*Zaaknummers 16/2027 WMO15, 16/2029 WMO15, 16/2039 WMO15, 16/2040 WMO15, ECLI:NL:CRVB:2017:17.
De uitspraak van de rechtbank is: Rechtbank Zeeland-West-Brabant van 9 februari 2016, zaaknummer 15/5167 WMO en 16/831 WMO, ECLI:NL:RBZWB:2016:899.
Bron: rechtspraak.nl*

Vrijwillige vertrekregeling aantrekkelijker

Het gerechtshof in Den Bosch oordeelde onlangs dat een vrijwillige vertrekregeling niet hetzelfde is als een verkapt vroegpensioen.

Goed nieuws voor alle betrokkenen van een bedrijfsreorganisatie.

Met iedere vrijwillig vertrekkende medewerker kan bij een reorganisatie een gedwongen ontslag worden voorkomen. Vakbonden, ondernemingsraden, werknemers én werkgevers zagen al een tijd een voordeel in de vrijwillige vertrekpremies, maar deze hebben ook een groot nadeel. Ze worden door de fiscus namelijk gezien als een verkapt vroegpensioen, waar 52 procent belasting over betaald moet worden door de werkgever. Deze belastingaanslag komt nog bovenop de aanslag voor de werknemer die van de regeling

gebruikmaakt. Zeker wanneer de vertrekkende werknemer ouder is dan 55 wordt een dergelijke regeling vaak gezien als een regeling voor vervroegde uittrekking (rvu).

Hierdoor zien veel werkgevers dus af van een vrijwillige vertrekregeling als onderdeel van hun sociaal plan. Zeker bedrijven die wegens bedrijfseconomische redenen moeten reorganiseren, kunnen geen fiscale discussies gebruiken met alle financiële risico's van dien. Door de dreigende rvu-boete kozen werkgevers in het verleden vaak voor een gedwongen ontslag in plaats van een vrijwillig vertrek met bijkomende premie.

De rvu-boete is in 2005 in het leven geroepen om schijnconstructies te

bestrijden. Maar bij een vrijwillige vertrekregeling is geen sprake van een schijnconstructie; er wordt slechts op een handige manier ingespeeld op een bedrijfsreorganisatie. In de tijd dat de wet werd ingevoerd was niet voorzien dat er later veelvuldig gebruik zou moeten worden gemaakt van reorganisaties.

De recente uitspraak van het gerechtshof maakt het strenge standpunt van de Belastingdienst ten aanzien van de vrijwillige vertrekregeling onhoudbaar.

De staatssecretaris heeft zich in de Tweede Kamer al moeten verantwoorden over de buitensporige kosten van de vrijwillige vertrekregeling voor zijn eigen belastingambtenaren, waaronder een rvu-boete van 170 miljoen tot 200 miljoen euro. Op grond van deze jurisprudentie hoeft hij zichzelf die boete nu niet meer op te leggen.

Bron: fd.nl/Redactie ORnet

Tijd is geld.

Inleiding.

De Arbeidstijdenwet (Atw) is een complex geheel van regels die de maximale werktijden en minimale rusttijden van werknemers bepaalt. In de Arbeidstijdenwet staat hoeveel uren werknemers in een bepaalde periode mogen werken en hoeveel tijd ze recht hebben op pauze of rust. Er zijn daarnaast extra normen voor nachtarbeid, werken op zondag en oproepdiensten (consignatie).

De Arbeidstijdenwet geldt voor iedereen vanaf 18 jaar die voor een werkgever werkt, dus ook voor uitzendkrachten, gedetacheerden en stagiairs. Maar ook voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar, waarvoor aanvullende regels gelden. En, wat misschien onderbelicht is, de wet heeft zeker ook te maken met arbeidsomstandigheden: een werkgever die zich niet houdt aan de Arbeidstijdenwet kan worden veroordeeld omdat hij daarmee zijn zorgplicht – ex artikel 7:658 BW – kan hebben geschonden. In

onderstaand artikel wordt dit uitgewerkt aan de hand van enkele voorbeelden.

Praktische uitwerking.

De Arbeidstijden behandelen we in dit artikel eerst aan de hand van de rijtijden, waarbij het uitsluitend om het vrachtverkeer gaat. Daarnaast kan de zorgplicht van de werkgever zijn geschonden als blijkt, dat een werknemer meer uren heeft gemaakt dan wettelijk is toegestaan. Ook daarvan enkele uit-

spraken ter illustratie. Uiteraard komt ook de burn-out aan de orde: het gaat bij burn-out niet alleen om een als (te) groot ervaren werkdruk, vaak speelt ook het niet voldoen aan de arbeidstijdenwet een belangrijke rol bij het ontstaan van burn-out. Daarna komt een bijzondere groep langs die in de arbeidstijdenwet een rol speelt en we sluiten af met de rol van de ondernemingsraad bij het vaststellen van de werk- en rusttijden in een bedrijf.

waarschuwing van de Arbeidsinspectie gehad. Tegen de werkgever wordt proces-verbaal opgemaakt. De Officier van Justitie te Zwolle biedt een transactie aan van f 30.000. Die wordt door de werkgever betaald.

[OvJ Zwolle 12 oktober 1998, Arboprof]

Rijtijden.

De meeste overtredingen van de Atw zijn te vinden in het wegvervoer. Daarbij gaat het niet alleen om werkelijk te veel gemaakte uren, maar kan ook het niet of niet juist invullen van de benodigde papierwinkel aanleiding zijn tot het opleggen van (soms draconische) boetes.

Zo het bedrijf dat een boete kreeg van € 88.000 wegens twintig overtredingen van de Atw. Bij onderzoek door de Inspectie over een periode van bijna één maand is gebleken dat in al deze gevallen geen deugdelijke registratie ter zake van de arbeids- en rusttijden is gevoerd. Alle overtredingen betroffen hetzelfde voertuig en dezelfde werknemer/bestuurder. Aan de hand van dagen weekrapporten en de uitdraaien van de boordcomputer was te zien dat de werknemer wel werkzaamheden heeft verricht maar dat de controlemiddelen zoals digitale data en/of registratieblad(en), niet in de bedrijfsadministratie zijn aangetroffen. Derhalve was een deugdelijk toezicht op de arbeids- en rusttijden niet mogelijk. In hoger beroep wordt de boete met 50% gematigd omdat de Raad de hoogte van de boete niet passend achtte, maar € 44.000 is nog steeds een hoop geld!

[Raad van State, afd. Bestuursrechtspraak, 9 december 2015, ECLI:NL:RVS:2015:3747]

Van veel eerder datum – waaruit mede valt af te leiden dat overtredingen van de Atw al heel lang spelen in de transportsector – is de zaak van een landelijk distributiebedrijf voor drogisterijartikelen. Het bedrijf reorganiseert waarbij het aantal vestigingen wordt ingekrompen. Daardoor ontstaat de behoefte om meer te gaan overwerken. Magazijnmedewerkers maken lange werktijden en chauffeurs zitten te lang achter het stuur. Hierdoor worden de Arbeidstijdenwet en de Rijttijdenwet op grote schaal overtreden. Het bedrijf had hiervoor al eerder een

der slechte arbeidsomstandigheden, die onder meer bestonden uit het maken van veel uren zonder voldoende rustpauzes. Hij is door de val arbeidsongeschikt geraakt, en stelt zijn werkgever aansprakelijk voor de gevolgen.

Volgens het hof is de schoonmaker er niet geslaagd te bewijzen, dat hij tijdens zijn werk van de trap is gevallen. Maar het hof laat hem toe tot nadere bewijslevering. Daarbij moet hij ook aantonen, dat er sprake was van (te) veel gewerkte uren. Als daaruit blijkt dat de arbeidstijdenwet is overtreden, heeft de werkgever zijn zorgplicht geschonden.

[Hof 's-Gravenhage, 27 maart 2012, ECLI:NL:GHS-GR:2012:BW1781]

Zorgplicht.

Dat rechters creatief om kunnen gaan met aan hen voorgelegde zaken blijkt uit de navolgende uitspraak.

Een steigerbouwer vordert, na een val van 7 meter van een steiger nadat hij zijn vallijn heeft losgemaakt, schadevergoeding van zijn werkgever. Die zou in zijn zorgplicht tekort zijn geschoten (art. 7:658 BW). De werkgever voert aan dat de werknemer 20 jaar ervaring had en de veiligheidsvoorschriften kende. Er was een goed veiligheidsbeleid en er waren veiligheidsinstructies gegeven.

De rechter is van oordeel, dat de werkgever inderdaad tot zover aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Maar de werknemer heeft ook aangevoerd dat hij de weken voorafgaand aan het ongeval excessief veel heeft overgewerkt. Daarmee is de werkgever tekortgeschoten in zijn zorgplicht waar het de werktijden betreft. Op die grond wordt vordering tot schadevergoeding wel toegewezen.

[Ktr Rotterdam, 8 april 2009, ECLI:NL:RBROT:2009:BI5348]

Het gerechtshof Den Haag komt een paar jaar later tot een vergelijkbare uitspraak.

Een schoonmaker werkt via een uitzendbedrijf bij verschillende bedrijven. Op 1 november 2006 meldt hij zich bij de EHBO-post van het bedrijf voor behandeling van een hoofd-wond. Hij zou van een trap zijn gevallen, doordat hij onwel raakte wegens oververmoeidheid. Dat kwam omdat hij werkte on-

Burn-out.

Zaken die gaan over burn-out, hebben ook vaak te maken met (te)veel uren die door de werknemer in kwestie zijn gemaakt. Al dan niet met stilzwijgende toestemming van de werkgever of een van diens leidinggevenden. Een man werkt als assistent-bedrijfsleider en planner bij een transportbedrijf.

Hij wordt in die functie jarenlang ernstig overbelast en er is sprake van burn-out. Hij heeft tien jaar lang 50 weken per jaar gewerkt en dus zeer beperkt vakantie en vrije dagen opgenomen. Hij vordert schadevergoeding. In de arbeidsovereenkomst stond een vaste overwerkvergoeding van tien uur per week.

De werknemer had in zijn woning een kantoor met een planbord ingericht voor zijn werkzaamheden. Bij stagnaties of onregelmatigheden viel men op hem terug, zelfs 's avonds en in het weekend en soms 's nachts. De kantonrechter stelt vast dat de werknemer langdurig zwaar belast is geweest en dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat de ziekte veroorzaakt is door het werk.

De werkgever was verantwoordelijk voor de organisatie van het werk,

voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en daarmee ook voor werkbelasting van de werknemer. Het ligt volgens de rechter op de weg van de werkgever concreet aan te geven welke maatregelen zijn getroffen en welke aanwijzingen zijn verstrekt om overbelasting te voorkomen. De werkgever heeft niet aangetoond, dat hij aan zijn zorgplicht, zoals in de wet omschreven, is voldaan. De vordering wordt toegewezen.

(Ktr Terneuzen, 29 september 2004, ECLI:NL:RB-MID:2004:AR4225).

Zo ook de accountant die als gevolg van een burn-out arbeidsongeschikt raakt en zijn werkgever aansprakelijk stelt. Volgens het hof heeft de werknemer bewezen dat hij stelselmatig een aanzienlijk aantal uren overwerk verrichtte, dat hij daardoor werd overbelast en dat de omvang van het overwerk en de overbelasting bij de werkgever en de direct leidinggevende kenbaar was.

De werkgever kan de risico's van een min of meer permanente werkdruk niet geheel bij de werknemer neerleggen, in die zin dat de werkgever pas hoeft te reageren op klachten van de werknemer. Een deugdelijk beleid moet er juist op gericht zijn om te voorkomen dat de werknemer door stelselmatige overbelasting klachten ontwikkelt. De vordering wordt toegewezen.

(Hof Den Bosch 25 augustus 2009, ECLI:NL:GHSHE:2009:BK0617)

De werknemer moet echter wel ten minste aannemelijk maken, dat de ziekte – of de burn-out- in direct verband staat met het werk. Een werknemer die een zware burn-out heeft wil schadevergoeding van zijn werkgever. Het lukt de werknemer echter niet aan te tonen dat er causaal verband bestaat tussen de burn-out en zijn werkzaamheden. Dit betekent dat zijn vordering in alle instanties wordt afgewezen.

(HR 3 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH2619).

... niet alleen arbeidstijden.

Er zijn nog veel meer uitspraken bekend over burn-out. De arbeidstijdenwet richt zich echter ook op bijzondere groepen, zoals jeugdigen of vrouwen die in verwachting zijn of een kind borstvoeding geven.

Zo stelt Artikel 48 lid 1 Atw: Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

Een werkneemster en haar werkgever verschillen van mening op welke wijze het recht van de werkneemster

om op de werkplek af te kolven moet worden ingekleed. Wanneer ze er niet uitkomen, dienen ze allebei een ontbindingsverzoek in.

De Kantonrechter oordeelt, onder verwijzing naar bovenstaand wetsartikel, dat op de werkgever de verantwoordelijkheid rust om de organisatie van het werk zo vorm te geven dat de werkneemster kan afkolven. De door de werkneemster voorgestelde oplossing moet als redelijk worden beschouwd en had niet door de werkgever naast zich neergelegd mogen worden. De verstoorde arbeidsverhouding is aan werkgever te wijten. Volgt ontbinding met toekenning van een vergoeding aan de vrouw.

(Ktr. Deventer 22 februari 2005, ECLI:NL:RBZLY:2005:AS6916)

Instemmingsrecht OR.

Tot besluit: in de grotere bedrijven speelt ook de ondernemingsraad een rol, als het gaat om arbeids- en rusttijden. Op grond van artikel 17, eerste lid onder b van de Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad immers instemmingsrecht als het gaat om een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling. En voor zowel de werkgever als de werknemer geldt: te lang achter elkaar werken komt ook de veiligheid niet ten goede!

Bron: Arbo auteur Rob Poort

Werknemer heeft een verzoek gedaan tot vermindering arbeidsduur.

Werknemer heeft een verzoek gedaan tot vermindering arbeidsduur ex artikel 2 van de Wet flexibel werken (Wfw). Dirinco heeft een verweerschrift ingediend. Op 13 september 2016 heeft Dirinco nog twee nadere producties in het geding gebracht.

Op 19 september 2016 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling hun standpunten doen toelichten bij monde van hun gemachtigden, voornoemd. Beide gemachtigde hebben daartoe pleitaantekeningen gehanteerd die aan de kantonrechter zijn overgelegd. Van het ter zitting verhandelde heeft de griffier aantekening gehouden.

Op verzoek van partijen is de procedure aangehouden tot 10 oktober 2016. Daarna is beschikking bepaald op heden.

2 De vaststaande feiten

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende feiten.

2.1. Dirinco is leverancier van dialyseapparatuur en dialysebenodigdheden. Dirinco levert aan en onderhoudt machines bij intensive care afdelingen in ziekenhuizen en dialysecentra, maar ook bij mensen thuis die met een kleine machine dagelijks thuisdialyse ondergaan.

2.2. Werknemer is op 2 december 1996 bij Dirinco in dienst getreden als medewerker administratie. Per 1 augustus 2003 is

werknemer officemanager geworden. Per 1 januari 2008 is werknemer de functie van inkoopmanager gaan vervullen. De arbeidsduur voor werknemer bedraagt 40 uur per week.

2.3. In september 2014 is werknemer geconfronteerd met een burn-out. Als gevolg daarvan heeft zij drie maanden in het geheel niet gewerkt. werknemer werkt in het kader van haar re-integratietraject sinds mei 2016 vier dagen per week (32 uur).

2.4. Tijdens haar re-integratietraject is het werknemer duidelijk geworden dat haar ideale werk-privébalans bereikt werd indien zij 32 uur per week zou werken.

Werknemer heeft tijdens haar beoordelingsgesprek op 29 januari 2016 haar idee van een kortere werktijd aan de orde gesteld. De leidinggevende van werknemer, de heer [naam leidinggevende], heeft toegezegd daarop terug te komen. Na een reminder van werknemer op 26 februari 2016, hebben [naam leidinggevende] en werknemer elkaar gesproken op 1 maart 2016. In dat gesprek gaf [naam leidinggevende] aan dat een externe HR-adviseur, de heer [naam HR adviseur], was ingeschakeld. Het gesprek met [naam HR adviseur] vond plaats op 3 maart 2016. Tijdens dit gesprek heeft werknemer een plan van aanpak overgelegd dat zij had opgesteld ten behoeve van de onderbouwing van haar vraag om de arbeidsduur te verminderen. Op 22 maart 2016 heeft [naam HR adviseur] in een gesprek aangegeven dat Dirinco van mening is dat de functie van inkoopmanager wordt gezien als een fulltime baan.

2.5. Vervolgens heeft werknemer op 24 maart 2016 een formeel verzoek om arbeidsduur-vermindering ingediend bij Dirinco, ingaande 1 mei 2016 dan wel uiterlijk 1 juni 2016.

2.6. Op 23 mei 2016 heeft er – hangende het verzoek – nog een gesprek plaatsgevonden met [naam HR adviseur] waarbij deze de optie om drie dagen te werken (nog eens) aan de orde stelde. werknemer zou in dat kader een duobaan gaan verrichten.

2.7. Op 20 juni 2016 heeft er gesprek tussen werknemer en Dirinco plaatsgevonden met betrekking tot het verzoek om arbeidsduurvermindering. Op 21 juni 2016 is het verzoek van werknemer door Dirinco afgewezen, waarbij Dirinco werknemer als alternatief heeft geboden om de functie van werknemer op te splitsen in een duo baan, waarbij werknemer een dienstverband aangaat voor 0,6 fte, oftewel 3 dagen per week en haar arbeidsvoorwaarden naar rato van haar werkuren worden aangepast.

2.8. Op 29 juni 2016 heeft werknemer aan Dirinco laten weten dat een driedaagse werkweek financieel niet haalbaar is voor haar en dat zij daarom een verzoek bij de rechtbank zal indienen op grond van artikel 2 Wfw.

3 Het verzoek en het verweer

3.1. Werknemer verzoekt om haar arbeidsduur met ingang van 1 juni 2016 te bepalen op 32 uur per week in plaats van 40 uur per week.

Werknemer legt aan haar verzoek het volgende ten grondslag.

Op grond van artikel 2 lid 12 Wfw wordt de arbeidsduur en of de werktijd aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist. Het verzoek is ingediend op 24 maart 2016 waarbij is verzocht om de vermindering arbeidsduur uiterlijk per 1 juni 2016 door te voeren.

Dit betekent dat Dirinco tot 1 mei 2016 de gelegenheid had om een beslissing te nemen op het verzoek bij gebreke waarvan de aanpassing van rechtswege zou worden doorgevoerd. De afwijzing van het verzoek van werknemer dateert van 21 juni 2016 zodat de vermindering van de arbeidsuren van rechtswege is ingegaan per 1 juni 2016.

Op grond van artikel 2 lid 5 Wfw is Dirinco gehouden het verzoek van werknemer in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. werknemer betwist dat er sprake is van zwaarwe-

gende bedrijfsbelangen. Zij constateert dat de belangen van Dirinco door de verkorting van de arbeidsduur mede aan de hand van het door haar opgestelde plan van aanpak voldoende gewaarborgd zijn. Zij zal weliswaar één dag minder werken, maar zal voor noodgevallen op die dag wel bereikbaar zijn. Tot op heden heeft de thans gehanteerde werkwijze geen enkel probleem opgeleverd, aldus werknemer .

3.2. Dirinco voert – kort weergegeven en voor zover van belang voor de beoordeling van het verzoek - ten verweere aan dat er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn op grond waarvan de gevraagde vermindering van de arbeidsduur leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren.

Dirinco is te typeren als een hoogwaardige en kennisintensieve onderneming waarbinnen de voortdurende (24/7) beschikbaarheid en betrouwbaarheid van producten en diensten cruciaal is. De organisatie van Dirinco is ingericht met overwegend hoogwaardige 'éénmansfuncties' (één formatieplaats per functie), vanwege de hoge en specifieke kennis en ervaring die gevergd wordt om de functies te kunnen vervullen en de (tijds-)investering die het met zich meebrengt om de specifieke kennis en ervaring te verwerven en te behouden. Dit brengt met zich dat fulltime werken organisatorisch onvermijdelijk is, enerzijds omdat het bestaande werkvolume correspondeert met de fulltime bezetting, anderzijds omdat de éénmansfuncties nopen tot een zodanige capaciteit dat zowel planbare alsook niet planbare, incidentele afwezigheid van elkaar met voldoende kennis van zaken kan worden opgevangen.

De omvang van haar huidige verzoek tot vermindering van de arbeidsduur leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren: zowel qua inhoud als ook qua volume. De taken die werknemer thans niet vervuld vanwege haar re-integratie kunnen binnen de organisatie niet structureel worden belegd bij de waarnemende collega's. Een open te stellen vacature dient een minimale arbeidsduur te hebben van 3 dagen (24 uur) om zodoende twee volwaardige functies te creëren, waarmee onderlinge werkoverdracht gewaarborgd blijft en kennis en ervaring aanwezig is en blijft. In samenhang hiermee mag van werknemer gevergd worden haar arbeidsduur te verminderen naar 3 dagen (24 uur). Een vacature van 1 dag of 8 uur biedt geen enkel reëel perspectief op herbezetting.

Verder zijn er twee trajecten naast elkaar gaan lopen, die volgens Dirinco onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden: de ziekte/arbeidsongeschiktheid van werknemer enerzijds en het verzoek van werknemer om haar arbeidsduur te verminderen anderzijds.

Werknemer verricht in het kader van haar re-integratie thans passende werkzaamheden. In het geval een volledige terugkeer in de eigen functie mogelijk wordt geoordeeld en werknemer feitelijk ook in haar eigen functie is teruggekeerd dan staat het werknemer (pas) vrij om een verzoek bij Dirinco neer te leggen om haar arbeidsduur te verminderen. Het formaliseren van de huidige situatie zal namelijk tot gevolg hebben dat de taken die werknemer nog steeds niet verricht (maar wel tot haar functiebeschrijving behoren) structureel herbezet moeten worden.

De tactisch-strategische activiteiten die door werknemer in de huidige situatie niet worden uitgevoerd zijn: markt-verkenningen, het bezoeken van beurzen, audits van toeleveranciers, meer strategisch georiënteerde contractonderhandelingen en prijsafspraken en tactisch-strategische collegiale afstemming (regierol). Het verzoek van werknemer reikt dan ook verder dan het verminderen van de arbeidsduur als zodanig, het gaat feitelijk om het eenzijdig wijzigen van (de essentie van) haar functie-inhoud.

Tot slot is volgens Dirinco het beroep van werknemer op artikel 2 lid 12 Wfw oneigenlijk en dient derhalve niet ontvankelijk te worden verklaard, althans dit beroep dient haar ontzegd te worden. Werknemer is zelf in overleg met [naam HR adviseur] expliciet akkoord gegaan met het verloop van het overlegproces. Verder is werknemer in de periode tussen 24 maart 2016 en medio mei 2016 eveneens akkoord gegaan met uitstel in verband met het verblijf van één van de managing directors in het buitenland en daarna vanaf 27 mei 2016, de dag waarop een gesprek geagendeerd stond in verband met ingrijpende persoonlijke omstandigheden waarmee [naam leidinggevende] op dat moment geconfronteerd is. Daarbij wordt opgemerkt dat werknemer in financiële zin geen enkel nadeel heeft ondervonden van het niet ingaan van de arbeidsurenvermindering per 1 mei 2016 of 1 juni 2016.

4 De beoordeling(vet)

4.1. Omdat werknemer sedert 2 december 1996 bij Dirinco in dienst is en het verzoek

– dat strekt tot vermindering van de arbeidsduur tot 32 uur per week met ingang van 1 juni 2016 - op 24 maart 2016 is gedaan, is zij ex art. 2 lid 1 jo art. 3 onder a Wfw ontvankelijk in haar verzoek.

4.2. Gelet op het bepaalde in artikel 2, twaalfde lid van de Wfw, diende Dirinco uiterlijk op 1 mei 2016 een beslissing te nemen op het verzoek.

4.3. Dit brengt met zich dat het Dirinco door op 21 juni 2016 op het verzoek te beslissen niet tijdig heeft beslist en het haar niet meer vrijstond om het verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen af te wijzen. Nu Dirinco niet vóór 1 mei 2016 een beslissing heeft genomen, dient Dirinco de arbeidsduur aan te passen in overeenstemming met het verzoek van werknemer .

4.4. Het verweer van Dirinco in dit verband dat werknemer akkoord is gegaan met het verloop van het overlegproces in deze, zodat de omstandigheid dat niet tijdig is beslist op het verzoek van werknemer voor rekening van werknemer dient te komen, in de zin dat Dirinco alsnog met een beroep op een zwaarwegend belang het verzoek mag weigeren, wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Uit de omstandigheid dat werknemer heeft opengestaan voor overleg en begrip heeft getoond voor het feit dat een gesprek dat op 27 mei 2016 geagendeerd stond niet door kon gaan, kan niet worden afgeleid dat werknemer afstand heeft gedaan van haar recht ex artikel 2, twaalfde lid van de Wfw.

Met artikel 2, twaalfde lid van de Wfw is immers beoogd te voorkomen dat een werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur naast zich neerlegt, of dat hij, door tot het laatste moment te wachten met een beslissing, de werknemer lange tijd in onzekerheid laat over zijn beslissing.

Verder dient de werkgever het verzoek van werknemer serieus in overweging te nemen en daarop beargumenteerd te beslissen. Hierbij past een open gesprek, dat in dit geval niet, althans onvoldoende heeft plaatsgevonden.

4.5. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat Dirinco niet aannemelijk heeft gemaakt dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen toewijzing van het verzoek verzetten. Zij heeft niet of onvoldoende gedocumenteerd dat fulltime werken organisatorisch onvermijdelijk is. Dat deze stelling niet juist is, blijkt ook uit het voorstel van Dirinco dat werknemer 24 uur per week zou kunnen werken. Voor zover Dirinco in deze procedure als verweer heeft aangevoerd dat het verzoek van werknemer dient te worden afgewezen omdat werknemer in het kader van haar re-integratie passende arbeid verricht en dat het een illusie is om te stellen dat werknemer al haar taken die Dirinco aan werknemer (mogelijkerwijs) zou willen opdragen binnen het tijdsbestek van 4 dagen zou kunnen verrichten, hetgeen door werknemer (gemotiveerd) wordt betwist, oordeelt de kantonrechter dat het thans aan partijen is om in de lijn van de Wfw (nadere) invulling te geven aan het takenpakket van werknemer dat past binnen haar functie-inhoud en binnen het tijdsbestek van 4 dagen per week. Het plan van aanpak dat werknemer aan Dirinco heeft overhandigd op 3 maart 2016 kan hiervoor (als discussiestuk) als uitgangspunt dienen.

4.6. Tot slot merkt de kantonrechter op dat van Dirinco redelijkerwijs mag worden verwacht dat zij binnen hetgeen voor haar haalbaar is, investeringen of een organisatorische aanpassing pleegt in haar bedrijfsvoering. Uit de jurisprudentie blijkt dat een verzoek om vermindering van de arbeidsduur, volgend op een periode waarin feitelijk niet of minder uren is gewerkt, vaak wordt toegewezen, indien deze periode zonder noemenswaardige problemen is verlopen. Dit is bij werknemer het geval is geweest. werknemer heeft hiermee een sterk argument om aan te tonen dat het goed mogelijk is minder te werken.

4.7. Dirinco zal, als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de kosten van deze procedure.

5 De beslissing

De kantonrechter:

- bepaalt de arbeidsduur van werknemer met ingang van 1 juni 2016 op 32 uur per week;
- veroordeelt Dirinco in de kosten van deze procedure tot op heden begroot op € 79,00 wegens griffierecht en € 400,00 wegens gemachtigdensalaris.
- verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad

Deze beschikking is gegeven door mr. E. Loesberg, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 27 oktober 2016.

ABGP Belastingservice 2017

ABGP leden kunnen ook in 2017 weer gebruik maken van hulp bij het invullen van de formulieren voor 2016. Lees hiertoe aandachtig onderstaande mededeling hoe te handelen.

U kunt **uitsluitend** op de volgende **werkdagen** telefonisch een afspraak maken via het telefoonnummer.

0 6 5 7 3 6 9 5 3 0

Week 6:	Maandag	6 februari 2017 van 10:00 uur tot 16:00 uur
	Dinsdag	7 februari 2017 van 10:00 uur tot 16:00 uur
	Donderdag	9 februari 2017 van 10:00 uur tot 16:00 uur
	Vrijdag	10 februari 2017 van 10:00 uur tot 16:00 uur

Week 7:	Maandag	13 februari 2017 van 10:00 uur tot 16:00 uur
----------------	---------	--

De onafhankelijke vakorganisatie



U maakt dan een afspraak voor een van de volgende **invuldagen** op het ABGP kantoor aan Langsom 3a te Amsterdam Sloten (t.o. de molen); **Zonder afspraak kunnen wij u helaas niet helpen.**

In week 9:	Donderdag	2 maart 2017
	Vrijdag	3 maart 2017
	Zaterdag	4 maart 2017

In week 10:	Maandag	6 maart 2017
--------------------	---------	--------------

U dient alle stukken welke betrekking hebben op de aangifte 2016 mee te nemen naar uw afspraak, dit zijn o.a.;

- De (digitale) brief van de belastingdienst waarin u wordt verzocht tot het doen van aangiften inkomstenbelasting 2016 (blauwe envelop met paars/rosé brief)
- Uitraai voor eigen gebruik van vorig jaar over belastingjaar 2015
- De **DIGiD** handtekeningcode die u heeft **AANGEVRAAGD** en **GEACTIVEERD** (als u deze bent kwijtgeraakt dient u dit opnieuw aan te vragen) **controleer a.u.b. vooraf of deze niet verlopen is.**
- Voorlopige teruggave over 2016 van u en uw partner (indien van toepassing)
- Jaaropgaven van u en uw partner (indien van toepassing)
- Bij een eigen woning, de WOZ beschikking en opgave betaalde Hypotheekrente
- Buitengewone uitgaven, o.a. studiekosten / ziektekosten etc, alle hierop van belang zijnde betalingsbewijzen

Per lid is één (eigen) aangifte gratis. Voor aangiften t.b.v. uw partner en / of overige huisgenoten (welke dus op hetzelfde adres woonachtig zijn als het ABGP lid) betaalt u contant een eigen bijdrage van € 17,50 per aangifte.

U dient bij het maken van een afspraak wel te vermelden of het één of meerdere aangiften betreft

Let op!!

Indien u een brief van de belastingdienst heeft ontvangen met een verwijzing naar uw aangifte, bent u verplicht de aangifte in te sturen.

Denk om uw DigiD code!

BELANGRIJK! Ook dit jaar dient u bij het doen van een elektronische aangifte te beschikken over een digitale handtekening. In vorige ABGP Magazines hebben wij u daarover uitgebreid geïnformeerd. **Zonder deze digitale inlogcode kunnen wij u niet helpen!**

Heeft u deze nog niet aangevraagd, of bent u deze kwijtgeraakt, dan dient u dit alsnog zo spoedig mogelijk te doen want het kan wel 1 tot 2 weken duren voordat dit geregeld is. Dus wacht niet tot het laatste moment met aanvragen van uw inlogcode. U kunt het aanvragen via de website www.digid.nl

Ook is er voldoende gratis parkeergelegenheid in de omgeving van het kantoor beschikbaar.

Agenda

Jaarlijkse Algemene Ledenvergadering / Congres.

30 maart 2017.

Zaal open vanaf 10:00 uur, aanvang 10:30 uur.
Omstreeks 12:30 lunch en aanvang Congres 13:30 uur.
Einde gepland omstreeks 15:30 uur.

1 a	Opening door de voorzitter en mededelingen van huishoudelijke aard
1 b	De voorzitter aan het woord
2	Vaststellen Verslag ALV 2016
3	Jaarverslagen 2016: <ul style="list-style-type: none"> a. Algemeen (secretariaat) b. Collectieve belangenbehartiging c. Individuele belangenbehartiging d. Ledenadministratie e. ABGP Magazine f. Ledenservice & Public Relations <i>Volgorde kan afwijken.</i>
4	Financiën: <ul style="list-style-type: none"> a. Financieel verslag 2016 b. Verslag kascontrolecommissie over de in het jaar 2016 gevoerde financiële administratie van de ABGP. c. Vaststellen kascontrolecommissie 2017 d. Begroting 2017
5	Rooster van aftreden / verkiezing bestuursleden: Aftredend en herkiesbaar: Fred Vos in de functie bondssecretaris / tweede penningmeester. (kandidaatstellingen voor bestuursfuncties dienen tot veertien dagen voorafgaande aan de jaarvergadering schriftelijk te geschieden bij het secretariaat. E.e.a. conform art. 14 – lid 1 t/m 4 van de statuten)
6	Voordrachten & Benoemingen.
7	Rondvraag & Sluiting ALV.
	Pauze van 12:30 uur / tot 13:30 uur. Namens de ABGP wordt u een lunch aangeboden. CONGRES Aanvang ABGP Congres omstreeks 13:30 uur op dezelfde locatie.

Indien u deze dag wenst bij te wonen dan dient u het bijbehorende antwoordstrookje geheel in te vullen en uiterlijk vrijdag 10 maart 2017 door ons ontvangen te zijn.

Opsturen naar: **ABGP t.a.v. registratie ALV - Antwoordnummer 16161 – 1000 TE Amsterdam.**

U krijgt dan tijdig de bij de vergadering behorende stukken toegestuurd.

Ja, ik wil graag aan de Algemene Ledenvergadering / Congres op 30 maart 2017 deelnemen.

Naam: _____ Voorletters: _____

Adres: _____ Huisnummer: _____ Postcode: _____

Woonplaats: _____

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.

VGZ zorgverzekeraar NV

Alle ABGP leden kunnen gebruik maken van de collectiviteit korting uit de overeenkomst tussen VGZ ZORGVERZEKERAAAR NV en Dè 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 123

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

PUZZEL 124

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

OPLOSSING

PUZZEL 121

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

PUZZEL 122

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

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
 - 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, € 1.551,60 bruto (per 1 januari 2017). 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