



ABGP magazine
57 jaar

2^e Kwartaal 2018

Anw compensatieregeling

ABP

afgeschaft!

Wat kunt u doen?

MAX MOET NOG VEEL LEREN.



Hoeft er
Pups
goed
socialiseren tot alsu
het hele
waarvan
alleen
niet
aan
de f
y

Help u
betalen? Adopteer dan
en ondersteun de opleiding van
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,

Zoals al eerder bekend is gemaakt door het ABP en in diverse media is de ABP anw compensatie regeling per 1 mei 2018 afgeschaft. Ook op de ABGP website www.abgp.nl hebben we hier al aandacht aan geschonken. Verderop in dit magazine wordt ook ingegaan op deze materie zodat u wellicht kunt bepalen wat de invloed van deze maatregel voor u en uw partner zou kunnen zijn. (in dit artikel wordt een datum van 1 mei 2018 genoemd die bij het verschijnen van het magazine al verstreken is maar we willen u de informatie ondanks dat toch niet onthouden).

Bij het GVB zijn Ondernemingsraad (OR) en Onderdeelcommissie Operatie (OCO) verkiezingen geweest en de uitslag is bekend. De zetel verdeling voor de ABGP is als volgt:

➤ Ondernemingsraad (OR) 4 zetels

De gekozen ABGP OR-leden zijn geworden: Jos Hensen, Rob Hinse, Fred Vos en Joop Kooge.

➤ Onderdeelcommissie Operatie (OCO) 4 zetels

De gekozen ABGP OCO-leden zijn geworden: Jos Hensen, Rob Hinse, Fred Vos en Joop Kooge.

Hoewel het jammer is dat we een zetel bij de OR en een zetel bij de OCO hebben moeten inleveren, wil ik namens het bestuur de medezeggenschap coördinatoren en de kaderleden bedanken voor hun inzet deze afgelopen 3 jaar. Waarbij de kaderleden op een regelmatige basis de remises en garages bij het GVB hebben bezocht om de vragen van de collega's te beantwoorden of uitleg te geven over het standpunt van de ABGP in bepaalde zaken. Tevens wil ik namens het bestuur alle ABGP-leden en kiesgerechtigde bij het GVB die op een ABGP-kandidaat hebben gestemd bedanken voor hun steun en het vertrouwen in de ABGP vertegenwoordigers in de OR en OCO. De ABGP-vertegenwoordigers zullen er ook in de nieuwe zittingstermijn, alles doen wat in hun vermogen ligt om, uw belangen zo goed mogelijk te behartigen.

Over oproepovereenkomsten gaan veel fabeltjes in de rondte:

- 'Oproepkrachten hebben geen recht op een vast aantal uren en kunnen gemakkelijk opzij geschoven worden.'
- 'De werkgevers kan zeggen als het niet bevalt, dan stop ik gewoon met die oproepkracht.'
- 'Oproepkracht ziek? Dan hoeft de werkgever geen loon door te betalen.'

Stuk voor stuk fabeltjes, die werknemers veel geld kunnen kosten. Verderop in dit magazine een artikel hierover.

1 op 4 werkenden is flexwerker, reden tot zorg?

In 2017 was een kwart van de beroepsbevolking flexwerker. Tussen 2003 en 2017 groeide het aantal mensen met een flexibele arbeidsrelatie met ruim 850.000. Flexwerkers hebben een minder stevige positie op de arbeidsmarkt. Reden tot zorg? Naar mijn bescheiden mening wel want er kleven heel wat nadelen voor de werknemer aan dit fenomeen. In dit magazine wordt ook dit probleem onder de aandacht gebracht.

De ondernemingsraad van het GVB heeft de nabetaling van de cao-loonsverhoging voor uitzendkrachten afgedwongen. Zie hierover een stuk in dit magazine.

Werknemers zouden zich bewust moeten zijn van hun kwetsbaarheid op het moment dat men zich niet aansluit (via een lidmaatschap) bij een werknemers organisatie (vakbond) zoals b.v. De Onafhankelijke vakorganisatie ABGP.

**WEES SOLIDAIR WORDT LID!
SAMEN STERK!
ZONDER STRIJD GEEN OVERWINNING!**

Met vriendelijke groeten

Rob Hinse
voorzitter

Uitslag OR en OCO verkiezingen GVB

De medezeggenschap verkiezingen bij het GVB zijn voorbij. En de uitslag is 4 zetels in de ondernemingsraad en 4 zetels in de onderdeelcommissie operatie.

De gekozen ABGP-leden voor de ondernemingsraad (OR) GVB zijn:



Jos Hensen



Rob Hinse



Fred Vos



Joop Kooge

Deze ABGP-leden zijn ook gekozen in de onderdeel commissie operatie (OCO) GVB.

Het ABGP bestuur wil de coördinatoren medezeggenschap en alle kaderleden, die zich intensief met de verkiezingscampagne hebben beziggehouden en de afgelopen jaren het gezicht van de ABGP op de werkvloer zijn geweest, hartelijk danken voor hun inzet en motivatie. Ook deze nieuwe zittingsperiode rekenen we op uw tomeloze inzet. De ABGP-vertegenwoordigers zullen er zoals u mag verwachten ook in de nieuwe zittingstermijn, alles doen wat in hun vermogen ligt om, uw belangen zo goed mogelijk te behartigen.

Pauzetijden aangepast, heeft or instemmingsrecht?

Bestuurder en or kunnen in een instemmingstraject met elkaar overeenkomen wanneer pauzes worden ingepland, binnen de kaders van wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld uit veiligheids- of gezondheidsoverwegingen of omdat het de wens van het personeel is.

Hierbij moet de werkgever wel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Hij moet aangeven hoe hij deze omstandigheden meeweegt in de totstandkoming van de regeling. Indien de werkgever van een standaardregeling in de cao wil afwijken, dient hij hierover afspraken te maken met de vakbonden.

Nieuw leiderschapsprofiel, heeft or instemmingsrecht?

leidinggevend en willen toetsen. Heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht?

Antwoord:

Toetsen betekent in feite beoordelen. Als dit leiderschapsfunctieprofiel onderdeel wordt van de functionerings-/beoordelingscyclus, dan is er sprake van een wijziging in een regeling omtrent de beoordeling voor een specifieke functiegroep – namelijk de leidinggevenden.

Zij gaan buiten de reeds gebruikelijke beoordelingsformulieren en gesprekken extra getoetst worden op hun leiderschapsstijl en de uitvoering daarvan. Let dus als ondernemingsraad erop of met extra beoordelingsformulieren over de leiderschapsstijl gewerkt gaat worden. Dat is instemmingsplichtig conform artikel 27 lid 1 g WOR.

In de toelichting van dit artikel staat dat instemming van toepassing is bij wijziging in de formulieren, de schriftelijke vastlegging, het recht van de beoordeelde om zijn mening te geven over de beoordeling en de mogelijkheid van beroep voor een specifieke functiegroep.

Vraag:

Heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht wanneer de begin- en eindtijden van pauzes worden aangepast?

Antwoord:

Als een structurele pauzewijziging de werktijden van het personeel beïnvloedt, ontstaat er een instemmingsrecht (artikel 27-1b WOR) en moet het voorstel dus worden voorgelegd aan de or.

Het maakt daarbij niet uit of het aantal te werken uren wel of niet wijzigt: ook de verdeling van die uren is instemmingsplichtig. Het voorstel moet binnen de kaders vallen van de Arbeidstijdenwet en van de cao, en is onderdeel van het Arbobeleid (beleid betreffende arbeidsomstandigheden).

Vraag:

Ons management heeft een nieuw leiderschapsprofiel vastgesteld, waaraan ze

OR GVB dwingt nabetaaling cao-loonsverhoging voor uitzendkrachten af.

De cao-loonsverhoging van 2% per 1 januari 2017 werd aan het vaste personeel in september 2017 met terugwerkende kracht uitbetaald. De Olympia-uitzendkrachten kregen dat niet. Dat vond de ondernemingsraad oneerlijk. Nu heeft de OR overeenstemming met de GVB-directie bereikt over een nabetaaling aan deze uitzendkrachten. En daar zijn de OR en de vakbonden blij mee.

Wat is er gebeurd?

In de zomer van 2017 bereikten de vakbonden (FNV publieke zaak en Dè onafhankelijke vakorganisatie ABGP) een onderhandelaarsakkoord met de GVB-directie over een nieuwe 2-jarige cao van 1-1-2017 t/m 31-12-2018. Er staan mooie afspraken in dat akkoord. Waaronder een loonparagraaf. Die houdt een loonsverhoging in van 2% m.i.v. 1 januari 2017 en nogmaals 2% m.i.v. 1 januari 2018. Na goedkeuring door de achterbannen van de vakbonden werd de loonsverhoging bij de salarisbetaling van september 2017 met terugwerkende kracht aan alle GVB-collega's uitbetaald. Een mooie meevaller, zo aan het eind van de zomer.

Wat is het probleem dan?

Begin oktober merkten de OR dat de honderden Olympia-uitzendkrachten (ingehuurd als conducteurs en tram-, bus- en metrobestuurders) deze loonsverhoging niet met terugwerkende kracht hadden gekregen. De loonsverhoging was voor hen pas vanaf 3 oktober ingevoerd; de datum waarop de vakbonden en directie het akkoord definitief hadden gemaakt.

Wat gebeurde er toen?

In eerste instantie dacht de OR dat er iets fout was gegaan in de uitvoering. Alle voorgaande jaren had de terugwerkende kracht immers ook voor de uitzendkrachten gegolden. Dat vond de OR wel zo eerlijk. En nu plots niet?

Dat was vast een misverstand. Dus trok de OR aan de bel bij de GVB-directie. Maar die reageerde afwijzend. Met de mededeling dat er sinds de zomer van 2017 een nieuw contract met Olympia was gesloten. Daarin had de GVB-directie expliciet laten opnemen dat het Olympia niet werd toegestaan loonsverhogingen met terugwerkende kracht uit te betalen.

Mag dat juridisch zomaar?

Allereerst is er een wet: de "Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs" (WAADI). Daarin staat dat uitzendkrachten moeten worden betaald volgens de bij de inlener (GVB) geldende cao. Dat heet "equal pay". Daarop zijn helaas uitzonderingen mogelijk via de cao die voor uitzendbureaus geldt. Zo hoeft de 13de maand niet aan uitzendkrachten te worden betaald. En loonsverhogingen hoeven ook niet met terugwerkende kracht aan hen te worden uitbetaald. Het mag wel maar het is niet verplicht.

Dus de OR moest zich daar bij neerleggen?

De OR was woedend. De directie had de OR niets verteld over deze beleidswijziging. Over dat nieuwe contract met Olympia was door de directie wel advies aan ons gevraagd. Nog vóór die adviesaanvraag hadden ze de OR 43 bijlagen gestuurd. Die honderden bladzijden heeft de OR doorgeworsteld. En er vragen over gesteld. Toen de directie daarna de officiële adviesaanvraag aan de OR stuurde, zaten die 43 bijlagen er weer bij. Met een brief waarin de OR op de belangrijkste punten werden gewezen.

De OR maakte (achteraf gezien) de fout dat ze daarna niet woord voor woord de 43 bijlagen in de tweede zending hadden vergeleken met de eerste zending. Zo was het de OR ontgaan dat er in paragraaf 8.8 van bijlage 10 een zinnetje was toegevoegd. Dat luidde: "Opdrachtnemer past het uurloon van flexibele arbeidskrachten niet met terugwerkende kracht aan". De OR adviseerden positief. Maar hadden dat natuurlijk nooit gedaan als ze dit hadden geweten. Toen de OR hier later achter kwamen, vroegen ze de directie dit te heroverwegen. De directie weigerden.

Wat vonden de vakbonden er van?

Ook de vakbonden waren niet op de hoogte gesteld van de beleidswijziging. En voelden zich ook belazerd. Ze drongen er bij de werkgever op aan de Olympia uitzendkrachten alsnog met terugwerkende kracht uit te betalen. Maar kregen ook 'nee' te horen. En besloten de volgende cao-onderhandelingen nog eerder te beginnen. Als de nieuwe cao er op tijd is, zal het uitbetalen met terugwerkende kracht niet meer voorkomen.

Hoe is er dan nu toch een akkoord gekomen?

Ondertussen was het half december. Praten had niet geholpen. De OR besloot zich juridisch te laten bijstaan. De dag na Kerst werd door de advocaat van de OR een verzoekschrift namens de OR bij de rechtbank (On-

dernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam) ingediend. De eis was dat de Olympia-uitzendkrachten alsnog met terugwerkende kracht de cao loonsverhoging zouden krijgen. De rechtbank bepaalde de zitting op 8 maart 2018.

De directie benaderde de OR daarna. Ze wilden er uitkomen en beloofden een billijke vergoeding voor de uitzendkrachten. Vlak voor 8 maart bereikten de OR een principeakkoord. De OR trokken het verzoekschrift in. Olympia werkte mee. De laatste puntjes op de i duurden toch nog lang. Maar nu zijn de partijen er uit. In de tabel ziet u de uitkomst.

Aantal gewerkte uren	Vergoeding in euro's
0 uur tot 250 uur	€ 50,00
250 uur tot 500 uur	€ 100,00
500 uur tot 750 uur	€ 150,00
750 uur tot 1000 uur	€ 200,00
1000 uur tot 1250 uur	€ 250,00
Meer dan 1250 uur	€ 300,00

Maatgevend voor de vergoeding is het aantal uren dat een uitzendkracht in de betreffende negen maanden (januari t/m september 2017) heeft gewerkt. Hoe meer uren, hoe hoger de vergoe-

ding. De bedragen zijn bruto. Het betreft ruim 400 uitzendkrachten die in die periode bij GVB werkten. Ook als ze ondertussen bij GVB in dienst zijn gekomen. Uitbetaling is gepland in mei 2018.

Eind goed, al goed?

Dat hangt er maar van af hoe je er tegen aankijkt. De OR en vakbonden zijn blij voor de uitzendkrachten. Voor hen geldt vaak nog meer dan voor de vaste krachten dat elke euro er één is. Dat was voor ons een extra stimulans. We vonden de wijze waarop de OR door het management op het verkeerde been zijn gezet onaanvaardbaar. Ondertussen is aan de OR beloofd dat dit niet weer zal gebeuren. De OR is blij met die belofte maar zijn wel nog alerter geworden. Een sterke OR blijft nodig.

Bron: OR GVB bulletin 79.

Jurisprudentie

Wegdommelende beveiligiger onterecht ontslagen.

Een bewaker dommelt even weg. Hij wordt door zijn werkgever op staande voet ontslagen. Maar de rechter draait dit terug, omdat de rusttijd tussen de twee diensten te kort was.

Een beveiligiger neemt de dienst van 15.00 tot 23.00 uur over van een zieke collega. De volgende ochtend begint hij om 06.30 uur aan zijn eigen dienst. Onderdeel van zijn werk is het ontvangen van personeel en studenten en het uitgeven van portofoons en toegangspasjes.

Rond 10.30 uur is het wat rustiger en de man sluit – naar eigen zeggen een minuut of vijf – zijn ogen en is wat weggedommeld. Hij schrikt en opent zijn ogen weer. In de tussentijd hebben twee personen gezien dat zijn ogen dicht waren. Eén van hen heeft de werkgever gebeld, en gemeld dat

de man lag te slapen.

Ontslag op staande voet

Hij wordt op staande voet ontslagen wegens overtreding van de bedrijfsinstructies. Daarin staat dat het ten strengste verboden is tijdens de dienst te slapen of een houding te hebben die de indruk kan geven dat men slaapt. Overtreding kan tot ontslag leiden. De beveiligder maakt met succes bij de kantonrechter bezwaar tegen het ontslag. De werkgever gaat in beroep.

Oordeel gerechtshof

Met de werkgever is het hof van oordeel, dat de kerntaak van een beveiligder is om waakzaam te zijn. Maar het enkele feit dat een werknemer zijn kerntaak niet, of niet naar behoren uitvoert, levert per definitie geen reden op voor ontslag op staande voet. Dat de man is weggedommeld, is daarvoor niet voldoende. Doorslaggevend is daarbij, dat hij tussen de twee diensten te weinig rusttijd heeft gehad. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging van toepassing. Daarin staat dat een werknemer per 24 uur recht heeft op 11 uur rusttijd. Tussen beide diensten van de beveiligder zat echter slechts 7,5 uur.

Dat er sprake was van een te korte rusttijd heeft de werkgever bevestigd. Het hof verwerpt het verweer van de werkgever dat de man de extra dienst had moeten weigeren. Hij is juist zo goed geweest een probleem (een ziek-

melding) van de werkgever op te lossen; een weigering was hem op zijn minst kwalijk genomen. De werkgever moet zijn organisatie zo inrichten, dat het niet nodig is iemand in strijd met de voorgeschreven rusttijd in te zetten. Het ontslag op staande voet wordt teruggedraaid.

Aantekening

Het zal vaker gebeuren: er is iemand ziek en er moet snel een andere beveiligder worden ingezet. Deze uitspraak maakt helder, dat dit niet ten koste van de wettelijke voorgeschreven, of in de cao-vastgelegde rusttijd mag gaan.

Bron: Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 8 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5466

Ziek door gewapende overval.

Een casino-medewerkster maakt een gewapende overval mee. De schrik zit er diep in. Zij wil graag weer aan de slag, maar wordt na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslagen.

mislukt. De werkgever beëindigt daarop – met toestemming van het UWV-het dienstverband per 1 juni 2014. De werkneemster vraagt een vergoeding vanwege de onevenredig zware gevolgen van het ontslag. De kantonrechter kent de vordering toe, de werkgever gaat in beroep.

Ondanks stringent veiligheidsbeleid toch overvallen

Fair Play voert aan dat het een stringent veiligheidsbeleid voert ter voorkoming van overvallen. Maar ook als dit beleid deugdelijk is, blijft het een feit dat de arbeidsongeschiktheid van de medewerkster is veroorzaakt door een overval. Dat is een (zwaarwegende) omstandigheid die in de risicosfeer van de werkgever ligt. Het risico op een overval is immers relatief hoog, gezien de aard van het bedrijf. Verder heeft de medewerkster op geen enkele wijze bijgedragen aan de overval, bijvoorbeeld door het niet-naleven van bepaalde veiligheidsinstructies.

Op 14 maart 2012 overvallen vier gewapende mannen met bivakmutsen casino Fair Play te Eindhoven. Een medewerkster krijgt een pistool tegen haar hoofd gezet. Na afloop wordt zij in shock naar huis gebracht. Zij gaat na twee dagen weer werken maar verlaat een week later in paniek het werk en meldt zich ziek. Er wordt een post-traumatische stressstoornis (PTSS) vastgesteld. De re-integratie in 2013

Welke gevolgen heeft het ontslag voor de werkneemster?

Opzeggen van een arbeidsovereenkomst kan onredelijk zijn op grond van het zogenaamde gevolgcriterium. Daarbij moet ook worden gekeken naar de voor de werknemer getroffen voorzieningen, de mogelijkheid om ander passend werk te vinden, en de verhouding tussen de gevolgen voor de werknemer in vergelijking met het belang van de werkgever.

Pleister op de wond

Het hof vindt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is. Welke vergoeding billijk is, hangt af van alle omstandigheden van het geval. Het hof baseert zich op het bijzondere karakter van deze schadevergoeding. Het gaat vooral om het geven van een zekere mate van genoegdoening, een soort pleister op de wonde, aan de werkneemster. Het beoogt geen volledige aanvulling van

het inkomen. Het hof acht het door de kantonrechter toegekende bedrag van € 31.000 in overeenstemming met de wettelijke maatstaven.

Conclusie:
een overval ligt in de risicosfeer van de werkgever. De gevolgen komen dus voor diens rekening.

Bron: Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 13 juni 2017, ECLI:N:L:GHSHE:2017:2659

Ontslag door intrekken opsporingsbevoegdheid.

De opsporingsbevoegdheid van een buitengewoon opsporingsambtenaar wordt ingetrokken wegens te nauwe banden met een crimineel. Een hard gelag: omdat de opsporingsbevoegdheid een vereiste is voor de functie raakt de ambtenaar ook zijn baan kwijt.

De buitengewoon opsporingsambtenaar werkt sinds maart 2010 als straatcoach bij een gemeente. In november 2011 wordt hij aangesteld als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA). Daarvoor wordt hem opsporingsbevoegdheid verleend. In februari 2014 meldt de politie aan het college van B&W dat op het woonadres van de buitengewoon opsporingsambtenaar een "zwacri subject" (zwaar crimineel persoon) staat ingeschreven.

Eind 25 april 2014 trekt de Staatsse-

cretaris van Veiligheid en Justitie de opsporingsbevoegdheid van de buitengewoon opsporingsambtenaar in. Diens betrouwbaarheid is aangetast wegens contact met de topcrimineel R. Het college van B&W besluit vervolgens tot onvoorwaardelijk strafontslag wegens ernstig plichtsverzuim. De verwijten komen er op neer, dat hij over zijn omgang en relatie met de crimineel R. zeer onjuiste verklaringen heeft afgelegd bij zijn sollicitatie naar de functie van BOA. Dat past niet voor een toezichthoudende ambtenaar met opsporingsbevoegdheid. Maar zijn criminele contacten zijn ook schadelijk voor de geloofwaardigheid en het aanzien van gemeente en medewerkers toezicht. Verder is er voor de buitengewoon opsporingsambtenaar geen functie meer, omdat zijn opsporingsbevoegdheid is ingetrokken. De buitengewoon opsporingsambtenaar vecht het ontslag aan bij de rechtbank. Op diens beslissing gaan zowel de buitengewoon opsporingsambtenaar als het college van B&W in beroep.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Raad stelt vast dat de buitenge-

woon opsporingsambtenaar heeft gesolliciteerd op de vacature van straatcoach. Volgens de profielschets moest een straatcoach beschikken over een BOA-diploma of bereid zijn dit diploma te halen. Hij kreeg een tijdelijke aanstelling en de gelegenheid het BOA-diploma en -bevoegdheid te behalen. Bij de functioneringsgesprekken was dit steeds een punt van aandacht. Na het behalen het diploma en het verkrijgen van zijn BOA-bevoegdheid, is de buitengewoon opsporingsambtenaar in vaste dienst geplaatst bij het team Algemene verordeningen, Parkeren en Veiligheid.

Het verweer dat er geen sprake was van een aanstellingsvereiste, omdat er bij de gemeente ook straatcoaches zonder BOA-bevoegdheid werkten gaat niet op. Destijds hadden zes straatcoaches, waaronder de buitengewoon opsporingsambtenaar, een tijdelijk dienstverband met de toezegging voor een vast dienstverband als de BOA-bevoegdheid was verkregen. Alleen die straatcoaches zijn aangesteld in vaste dienst. Degene die er niet in is geslaagd de BOA-bevoegdheid te verkrijgen is ook daadwerkelijk ontslagen. Daarmee was de duidelijk dat de bevoegdheid een vereiste voor de aanstelling was.

Daaruit blijkt ook dat het college van B&W bevoegd was de buitengewoon

opsporingsambtenaar te ontslaan toen zijn BOA-bevoegdheid werd ingetrokken door de staatssecretaris van V&J. Daarbij speelt een belangrijke rol dat dit gebeurde wegens het ontbreken van vertrouwen vanwege criminele contacten. Het strafontslag blijft gehandhaafd.

Aantekening

Een beveiligder kan slechts functioneren als hij overheidstoestemming heeft om zijn functie uit te oefenen. Als die toestemming wordt ingetrokken, wordt de arbeidsovereenkomst een lege huls en is ontslag denkbaar.

Bron: Centrale Raad van Beroep, 20 oktober 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3974

Payrollwerknemers gaan ook over bij overgang schoonmaakcontract

Een werknemer die al jarenlang vast op één object werkt, gaat na een aantal jaren in dienst bij een payrollwerkgever. Ze houdt in de praktijk dezelfde werkgever, maar is in dienst bij de payrollwerkgever. Enkele jaren later gaat het schoonmaakcontract over op een andere partij. De schoonmaker wordt niet overgenomen, want was niet in dienst. Allen wijzen naar elkaar, niemand betaalt loon.

Volgens Kantonrechter Almere gaan op basis van het Albron-arrest niet alleen 'eigen werknemers' van de partij die het schoonmaakcontract verliest mee over, maar ook de vast ingeleende arbeidskrachten, zoals gedetacheerden en gepayrollde werknemers. Dat betekent volgens de kantonrechter dat payrollwerknemers ook van rechtswege bij de verkrijger in dienst komen.

<https://is.gd/UHGkbJ/abgp>

Bron: rechtbank midden-Nederland

Bestuurs berichten

Over oproepovereenkomsten gaan veel fabeltjes in de rondte:

- 'Oproepkrachten hebben geen recht op een vast aantal uren en kunnen gemakkelijk opzij geschoven worden.'
- 'De werkgevers kan zeggen als het niet bevalt, dan stop ik gewoon met die oproepkracht.'
- 'Oproepkracht ziek? Dan hoeft de werkgever geen loon door te betalen.'
- Stuk voor stuk fabeltjes, die werknemers veel geld kunnen kosten. Weet als werknemer waar u rechten liggen en doe er uw voordeel mee.

Twee soorten oproepovereenkomsten; de nuluren- en de voorovereenkomst?

Tsja, wat is een oproepovereenkomst? Probeer het maar eens op te zoeken, een officiële definitie is er niet. De oproepovereenkomst is niet in de wet gedefinieerd. Volgens de website van Rijksoverheid geldt:

U bent een oproepkracht als u met uw werkgever heeft afgesproken dat u pas komt werken als uw werkgever u oproept.

In de praktijk bestaan verschillende varianten van de oproepovereenkomst; de nulurenovereenkomst en de voorovereenkomst. Beide soorten oproepovereenkomsten lijken op elkaar, maar verschillen juist sterk als het gaat om het resultaat. Het verschil is het volgende:

- Bij een nulurenovereenkomst gaan partijen gelijk een arbeidsovereenkomst aan.
- De voorovereenkomst regelt alleen de voorwaarden voor het geval de werknemer wordt opgeroepen om te komen werken. Pas op dat moment ontstaat een arbeidsovereenkomst. Bij meerdere oproepen achter elkaar ontstaat dus al snel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Nulurenovereenkomst / MUP-overeenkomst

Een nulurenovereenkomst is de meest voorkomende vorm van een oproepovereenkomst. In een nul-

urenovereenkomst spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer geen recht heeft op een minimum aantal te werken uren per week. De nulurenovereenkomst wordt ook wel een MUP-overeenkomst genoemd. MUP staat voor Met Uitgestelde Prestatieplicht. Als de oproepkracht niet wordt opgeroepen, dan heeft hij geen recht op loon. Let wel, u bent als oproepkracht wel al in dienst, omdat de arbeidsovereenkomst een duidelijk begin heeft. Vanaf het begin bent u als oproepkracht in dienst en bent u dan ook verplicht om gehoor te geven aan een oproep.

Een nulurenovereenkomst kan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

Voorovereenkomst

Bij een voorovereenkomst is de oproepkracht nog niet in dienst. Werkgever en werknemer spreken alleen nog maar de voorwaarden af, voor het geval de oproepkracht opgeroepen zou worden. De verhouding tussen beide is daardoor veel losser, omdat u als werknemer niet verplicht bent om aan de oproep gehoor te geven. Er is namelijk nog geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, dat gebeurt pas op het moment dat u als werknemer wordt opgeroepen.

Bij elke oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst, zelfs als u als oproepkracht maar voor 1 uur wordt opgeroepen. Dat betekent dat u als oproepkracht al bij de vierde oproep een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Dat gebeurt van rechtswege door de ketenregeling, die bepaalt dat een arbeidsovereenkomst wordt omgezet naar onbepaalde tijd als de werknemer langer dan 2 jaar in dienst is of bij het aangaan van de vierde arbeidsovereenkomst.

Een duidelijk voorbeeld hiervan, is de uitspraak van de Kantonrechter Zaanstad (<https://is.gd/aY19jR>). De werknemer mocht in dat geval op basis van de arbeidsovereenkomst een oproep weigeren. Door die vrijblijvendheid was al bij de vierde oproep na 1,5 maand een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan en moest de werkgever loon betalen tijdens ziekte.

Elke oproep levert minstens 3 uur loon op

Elke keer dat een oproepkracht wordt opgeroepen om te komen werken, moet hij minstens 3 uur loon uitbetaald krijgen. Artikel 7:628a lid 1 BW beschermt de werknemer tegen al te veel misbruik door de werkgever. Dat artikel is overigens ook van toepassing op werknemers met een arbeidsduur van minder dan 15 uur per week, als zij niet volgens een vast rooster werken.

In 2013 ging een schok door taxiland door een uitspraak van de Hoge Raad (<https://is.gd/lzPR5Z>) waarin de werknemster zich op dit artikel beriep. De werknemster werkte als taxichauffeuse bij Wolters en reed schoolritten, waarvan de duur elke dag anders was. Incidenteel werd zij ingezet op de taxi. Nadat Wolters haar arbeidsovereenkomst opzegt, claimt zij voor elke oproep 3 uur loon. Zij kreeg altijd alleen maar de gewerkte uren uitbetaald.

Te weinig, volgens de Hoge Raad. Voor elke keer dat de werknemster werd opgeroepen, moest Wolters haar minstens 3 uur loon betalen. Dat was ook het geval als zij meerdere malen per dag werd opgeroepen, zelfs als dat betekende dat zij over sommige uren op die dag 'dubbel' betaald zou worden. De gedachte is dat de werknemer daarmee een compensatie krijgt voor de onzekerheid over het aantal te werken uren en de werkgever wordt gestimuleerd het werk zo te organiseren dat de werknemer minstens 3 uur per oproep kan werken.

Recht op loon op basis van gemiddeld aantal uren in de laatste 13 weken

Maar in een nulurenovereenkomst heeft een werknemer ook rechten. Dat partijen in een oproepovereenkomst geen vast aantal uren hebben afgesproken, geeft de werkgever geen vrijbrief om de oproepkracht naar willekeur in te zetten.

In artikel 7:610b BW is het zogenaamde rechtsvermoeden arbeidsduur opgenomen. Als de werknemer 3 maanden of langer in dienst is, kan daar een beroep op worden gedaan. In dat geval geldt een (rechts)vermoeden dat u als werknemer een arbeidsduur heeft, gelijk aan het gemiddelde aantal uren van de laatste 3 maanden. Dat rechtsvermoeden kan worden ingeroepen als partijen een nulurenovereenkomst hebben afgesproken of als het aantal uren in de praktijk (structureel) afwijkt van de afgesproken arbeidsduur. De referteperiode van 3 maanden kan ook met terugwerkende kracht worden ingeroepen.

De werkgever kan alleen onder dit gemiddeld aantal uren uit, als hij het rechtsvermoeden kan weerleggen. Dat kan bijvoorbeeld in het geval de oproepkracht tijdelijk (extra) heeft gewerkt ter vervanging van een zieke werknemer of bij piekdruk bij seizoenswerk. Wordt de oproepkracht structureel ingeroosterd, dan zal dat meestal niet lukken.

Als de oproepkracht een succesvol beroep kan doen op het rechtsvermoeden arbeidsduur, dan heeft dat tot gevolg dat hij niet zomaar minder ingeroosterd kan worden. Dat blijkt uit de uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam (<https://is.gd/J07DDg>). De werknemster was een caissière bij een supermarkt, die van 2009 t/m 2014 naast haar studie in de avonden en weekenden werkt. Zij wordt plotseling minder ingeroosterd, maar dat mag niet van de rechter.

Het verweer van de supermarkt dat ze op oproepbasis werkzaam was, slaagt niet, omdat zij kan onderbouwen dat zij gemiddeld 13 uur per week werkte in 2014. Dat moet de supermarkt blijven betalen.

Tijdens een nulurenovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen dus rechten ontstaan op loondoorbetaling, ook als de oproepkracht niet wordt opgeroepen. Daarnaast is het goed om te weten dat het normale ontslagrecht op een oproepovereenkomst van toepassing. De oproepovereenkomst kan dus alleen eindigen met instemming van de werknemer, na toestemming van het UWV of door ontbinding door de kantonrechter. Let op: bij een reorganisatie (ontslag obv bedrijfseconomische redenen) de oproepkrachten als eerste ontslagen moeten worden.



Oproepkracht heeft recht op loon tijdens ziekte

De oproepkracht die met succes een vast aantal uren kan claimen, heeft ook recht op doorbetaling van loon tijdens ziekte. Veel werkgevers komen er pas laat achter dat een oproepkracht veel meer rechten kan hebben dan werd gedacht.

In strijd met goed werkgeverschap om oproepkracht niet op te roepen

Zelfs als de oproepkracht geen beroep kan doen op een vast aantal uren, kan de oproepwerkgever niet naar willekeur oproepen. De Hoge Raad (<https://is.gd/eerU5c>) onderstreepte dat standpunt nog eens in 2015, in een zaak tussen Connexion en één van haar chauffeurs. Het was gebruikelijk bij Connexion dat 'gaten in het rooster' aan parttime chauffeurs werden aangeboden. Op die manier konden die chauffeurs regelmatig extra uren werken, bovenop de vaste diensten. Deze chauffeur werd daar ineens voor uitgesloten toen hij een conflict kreeg over reiskosten en hij maakte daar bezwaar tegen.

Volgens de Hoge Raad had Connexion geen gegronde reden om de chauffeur voor die extra uren uit te sluiten. Zij handelde daarmee in strijd met haar verplichting om zich als goed werkgever te gedragen. De chauffeur had dus toch recht op betaling van de gemiste uren.

Het is dus niet altijd mogelijk is om een oproepkracht niet of minder op te roepen, als er wel werk te vergeven is. Dat is natuurlijk anders als er geen werk te doen is. Juist in dat geval biedt de oproepovereenkomst een uitkomst voor de werkgever, mits goed toegepast.

Oproepkracht en transitievergoeding

Als een oproepkracht recht heeft op betaling van een vast aantal uren, dan heeft dat natuurlijk ook invloed op het recht op en zeker de hoogte van een transitievergoeding. Elke werknemer die 24 maanden of langer in dienst is, heeft bij een onvrijwillig einde van de arbeidsovereenkomst recht op de transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het salaris waarop een werknemer aanspraak kan maken en de gemiddelde variabele beloning over de laatste 36 maanden.

Het is zelfs mogelijk dat een werknemer recht heeft op een hogere transitievergoeding. Als de werknemer een wisselend aantal uren per week werkt, wordt de transitievergoeding namelijk berekend op basis van het gemiddelde aantal uren over de laatste 12 maanden. Het rechtsvermoeden arbeidsduur kijkt alleen maar naar de laatste 3 maanden.

Weet u of uw partner financieel risico loopt?

Zoals al eerder bekend is gemaakt door het ABP en in diverse media is de ABP anw compensatie regeling per 1 mei afgeschaft. Ook op de ABGP website hebben we hier al aandacht aan geschonken. Verderop in dit magazine wordt ook ingegaan op deze materie zodat u wellicht kunt bepalen wat de invloed van deze maatregel voor u en uw partner zou kunnen zijn. (in dit artikel wordt een datum van 1 mei 2018 genoemd die bij het verschijnen van het magazine al verstreken is maar we willen u de informatie ondanks dat niet onthouden).

Heb u inzicht wat het voor uw partner betekent als u komt te overlijden?

Stap 3:

- Tel 1 + 2 bij elkaar op. Is dit onvoldoende dan moet u kijken of individueel bijverzekeren nodig is.

Uitgebreidere info over deze stappen vind u in dit artikel.

er geen eigen inkomen is: van 21 naar 25 jaar.

NB: In deze artikel is geen verdere informatie opgenomen over het wezenpensioen.

Weet u of uw partner financieel risico loopt?

Deze vragen zijn begin dit jaar wellicht wel even bij u opgeborreld door de berichten over het vervallen van de Algemene nabestaandenwet(Anw)-compensatie. En terecht.

Want hoe financieel sterk staat uw partner mocht u overlijden? Dat vergt uitzoekwerk.

uw Stappenplan:

Stap 1:

- Wat krijgt uw partner als u overlijdt?
- Kijk op MijnABP (www.mijnabp.nl) naar het nabestaandenpensioen. Dit is een uitkering die uw partner levenslang ontvangt.

Stap 2:

- Heb u ABP-pensioen opgebouwd voor 1996? Dit bedrag ontvangt uw partner tot zijn of haar AOW-leeftijd.

INLEIDING

Welke voorzieningen zijn er nu voor nabestaanden?

- ➔ Om die vraag te beantwoorden starten we dit artikel met een overzicht van voorzieningen.
- ➔ Vervolgens zoomen we in op het nabestaandenpensioen van ABP: wat is er nu en wat komt er straks (per 1 mei 2018) te vervallen.
- ➔ En gaat uw werkgever hiervoor een collectieve verzekering aanbieden?
- ➔ Tot slot kijken we naar u individuele situatie: is het wel/niet nodig om individueel aanvullende maatregelen te treffen voor uw nabestaanden.

Het wezenpensioen is per 1 januari 2018 op twee punten verbeterd voor nieuwe gevallen.

Het wezenpensioen gaat per 1 januari 2018 omhoog van 10% naar 14% van het ouderdomspensioen.

Ook gaat de leeftijd omhoog als

Voorzieningen voor uw partner mocht u overlijden

De manier waarop we in Nederland de pensioenen regelen, noemen we het pensioengebouw. Dit pensioengebouw bestaat uit drie pijlers: pensioen van de overheid, pensioen van de werkgever en aanvullingen die u privé doet.

De pijlers zijn:

- Basisvoorzieningen (pensioen van de overheid) De Algemene nabestaandenwet (Anw)
- Aanvullende voorzieningen (pensioen van de werkgever) Bijvoorbeeld uw ABP-nabestaandenpensioen
- Individuele voorzieningen (pensioenaanvullingen die u privé doet) Bijvoorbeeld een lijfrentepolis

PIJLER 1:

Wat doet de basisvoorziening Anw (overheid) voor uw partner?

- De Anw is een volksverzekering en geeft recht op een uitkering aan nabestaanden (max. 70% van het netto minimumloon).
- Voor velen mogelijk niks, want de

Anw geeft slechts een uitkering als uw partner:

- voor ten minste 45% arbeidsongeschikt is, of
- zwanger is, of
- kinderen verzorgt die jonger zijn dan 18 jaar

Meer info: Ga naar de site van de SVB (www.svb.nl).

PIJLER 2:

Wat zijn uw aanvullende ABP-voorzieningen (via de werkgever)?

Dit zijn:

- A. Uw partnerpensioen
- B. Uw Anw-compensatie (Dit vervalt per 1 mei 2018, uitzonderingsgevallen daargelaten)
- C. Aanvullend pensioen als u vóór 1996 pensioen hebt opgebouwd bij ABP

Hierna volgt een korte uitleg over de onderdelen A, B en C

A. PARTNERPENSIOEN

De hoogte van het nabestaandenpensioen is afhankelijk van veel factoren zoals uw leeftijd op het moment van overlijden, of u nog pensioen opbouwt, of u eerder getrouwd bent geweest.

Per 1-1-2018 is de opbouw voor uw partner 70% van het ouderdompensioen geworden (het fiscaal maximale partnerpensioen). Dit is ongeacht het moment van overlijden.

In eerdere jaren lag dit opbouwpercentage soms ook veel lager: bijvoorbeeld 35% of 50%.

Wat betekent de partnerpensioenopbouw van 70% per 1-1-2018 nu voor u?

Stel dat u nu komt te overlijden? Dan geldt de zgn. 'doortellingstijd'. ABP doet net alsof uw pensioenopbouw nog doorgaat tot uw AOW-leeftijd. Hierbij rekent ABP dus per 1-1-2018 met een opbouw van 70%. Let op: uw (kleinere) opbouw vóór 1-1-2018 blijft ongewijzigd.

Kortom: de zgn. 'doortellingstijd' is voordeliger voor jongere medewerkers dan voor oudere medewerkers.

Wist u dat u uw ABP-nabestaandenpensioen kan verhogen met ouderdompensioen?

Vlak voordat u met pensioen gaat, kan u ervoor kiezen het nabestaandenpensioen voor uw partner te verhogen (tot maximaal 70% van uw ouderdompensioen). Uw levert daar wel ouderdompensioen voor in.

Hoe hoog is nu uw nabestaandenpensioen?

Kijk op uw UPO (Universeel Pensioen Overzicht) <https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/pensioenregister/> of log in op uw MijnABP (www.mijnabp.nl) en klik op 'Volledig pensioenoverzicht'.

Bijvoorbeeld:

Uw partner ontvangt dit eerste bedrag (in het voorbeeld € 600,-) nabestaandenpensioen levenslang. uw partner ontvangt het tweede bedrag (in het voorbeeld max. € 540,-) slechts tot aan de AOW-leeftijd. **Maar dit bedrag**

vervalt dus per 1 mei 2018!

Nieuw per 1-1-2018: Uw partnerpensioen is per 1-1-2018 kapitaalgedekt

Wat betekent dit voor u?

Stel dat u besluit van baan te veranderen en uw nieuwe werkgever is niet bij het ABP-pensioenfonds aangesloten. In dat geval neemt u uw opgebouwde nabestaandenpensioen gewoon mee naar een ander pensioenfonds. In het verleden bleef dit geld alleen beschikbaar indien u bij een ABP-werkgever bleef werken.

Let op!

In sommige situaties krijgt uw partner géén ABP nabestaandenpensioen.

Bijvoorbeeld:

- U woont samen maar u heeft uw partner niet aangemeld bij het ABP
- U bent getrouwd (of u bent een geregistreerd partnerschap aangegaan) na uw AOW leeftijd

B. ANW-COMPENSATIEREGELING ABP

De Anw-compensatie is een zogenaamde risicodekking.

De premie is ieder jaar bestemd voor de nabestaanden van deelnemers die in dat jaar komen te overlijden.

Let op!

De Anw-compensatie is geen levenslange uitkering voor uw partner. De compensatie stopt zodra uw partner de AOW-leeftijd bereikt.

De Anw-compensatie is een aanvullende nabestaandenverzekering van het ABP. Krijgt uw partner geen of maar een gedeeltelijke Anw-uitkering van de overheid? Dan vult ABP het nabestaandenpensioen in sommige situaties aan. **Dit stopt nu per 1 mei 2018.**

Is uw partner jonger dan 40 jaar en heeft hij/zij geen recht op de volksverzekering Anw? Dan ontvangt uw partner maximaal 1 jaar Anw-compensatie.

Let op!

Er gelden uitzonderingsgevallen voor wie de oude regeling Anw-compensatie ook na 31 april 2018 nog doorloopt tot 1 mei 2023.

Meer info hierover: verderop in dit artikel.

Wat betekent dit voor u?

Werkst u?

- Dan kan dit financiële gevolgen hebben voor uw partner.

Bent u gepensioneerd en is uw jongere partner nog geen AOW-er?

- Dan kan dit ook financiële gevolgen hebben voor uw partner.

Bent u gepensioneerd en ontvangen u en uw partner beiden AOW?

- Dan heeft deze afschaffing geen gevolgen.

En wat zijn dan de financiële gevolgen?

Oftewel:

Welk bedrag aan Anw-compensatie voor uw partner komt te vervallen per 1 mei?

Kijk op MijnABP en dan ziet u uw persoonlijk pensioenoverzicht.

In dit (voorbeeld) overzicht zie u ook (zie de rode pijl in het voorbeeld hieronder) welk bedrag uw partner maximaal zou kunnen ontvangen aan Anw-compensatie. Dit komt dus (tenzij u valt onder de uitzonderingsregeling) **per 1 mei 2018 te vervallen.**

Voorbeeld: (DIT KAN VOOR IEDEREEN ANDERS ZIJN)

C. AANVULLEND PENSIOEN ALS U VÓÓR 1996 PENSIOEN HEBT OPGEBOUWD BIJ ABP

Let op!

Deze aanvulling stopt als uw partner de AOW-leeftijd bereikt.

Voor nabestaanden van militairen stopt deze aanvulling als deze de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Naast de Anw-compensatie kent de ABP-regeling nog een aanvulling op het nabestaandenpensioen.

Maar dit geldt niet voor iedereen.

Voorwaarden aanvulling:

- U heeft pensioen opgebouwd vóór 1996 en
- U (ex-)partner heeft geen recht op Anw van de overheid en
- Uw (ex-)partner komt niet in aanmerking voor Anw-compensatie van ABP (dus ook niet voor de uitzonderingsregeling)

Hoe hoog is deze aanvulling?

Dat is afhankelijk van hoeveel jaren u ABP-pensioen hebt opgebouwd vóór 1996. De exacte hoogte wordt pas bepaald als u als ABP-deelnemer overlijdt.

Een indicatie van de maximale hoogte van de aanvulling ziet u hieronder in de tabel.

Aanvulling nabestaandenpensioen	Hoogte aanvulling incl. compensatie sociale premies*
15 jaar diensttijd voor 1996	€ 4.000,- bruto per jaar
10 jaar diensttijd voor 1996	€ 2.800,- bruto per jaar
5 jaar diensttijd voor 1996	€ 1.400,- bruto per jaar

Bedragen zijn naast uw diensttijd ook afhankelijk van bijvoorbeeld indexatie tot het moment van overlijden. Hierdoor kunnen de werkelijke bedragen afwijken.

Heeft u meer dan 15 jaar diensttijd voor 1996?

Dan zal u aanvulling hoger zijn.

Meer info?

Ga naar de ABP-website:

<https://www.abp.nl/over-abp/actueel/nieuws/recht-op-aanvulling-nabestaandenpensioen.aspx>

Uitzonderingsgevallen voor wie de oude regeling Anw-compensatie ook ná 31 april 2018 nog doorloopt tot 1 mei 2023

Knelpunt is nog wel dat deze uitzonderingsregeling (vooralsnog)

eindigt per 1 mei 2023.

Deze einddatum zou betekenen dat bij overlijden op of na 1 mei 2023 er geen recht meer kan ontstaan op ANW-compensatie. Bij overlijden vóór 1 mei 2023 blijft de compensatie uiteraard wel doorlopen tot de AOW-leeftijd van de partner. Wat betekent deze beperking van de instroomperiode? Dit kan vooral een groot probleem zijn voor medewerkers met een jongere partner bij wie al een ernstige ziekte met een onduidelijke prognose is geconstateerd.

In 2019 gaat het bestuur van ABP in elk geval dit heikele punt evalueren. De inzet van de vakbonden zal natuurlijk zijn en blijven dat niemand tussen wal en schip gaat vallen.

Wanneer komt u voor de uitzonderingsregeling in aanmerking?

- Als u voor 1 mei 2018 ongeneeslijk ziek bent
- Als u voor 1 mei 2018 door een verzekeraar wordt geweigerd (behalve als u uiterlijk op 1 mei 2018 verzekeraar bent via een collectieve regeling van de werkgever)
- Als u voor 1 mei 2018 u alleen kunt verzekeren tegen een premie die gelijk of 2x hoger is dan de basispremie* van een verzekeraar (behalve als u uiterlijk op 1 mei 2018 verzekeraar bent via een collectieve regeling van de werkgever)

De basispremie is de premie (dus zonder een eventuele premieopslag) die de verzekeraar vraagt voor hun verzekering.

Zorg dat u bewijsstukken van de verzekeraar hebt voor 1 mei 2018! Want u moet het bovenstaande wel kunnen aantonen. In dat geval kan voor uw partner het recht op Anw-compensatie blijven bestaan volgens de oude voorwaarden.

Wat moet u doen als u in aanmerking wil komen voor de Anw-uitzonderingsregel?

Neem dan zo snel mogelijk contact op (in elk geval ruim vóór 1 mei 2018) met het ABP (elke werkdag tussen 8.00 en 17.30 uur) op telefoonnummer: (045) 579 60 70 (voor werkenden) of (45) 579 62 55 (gepensioneerden). ABP stuurt u dan een beoordelingsformulier. Als u het beoordelingsformulier invult en terugstuurt dan stelt ABP vervolgens vast of uw partner alsnog in aanmerking kan komen voor de Anw-compensatie. Let op: ABP vraagt bewijsstukken op van de afwijzing van u verzekeraar.

Meer info over de uitzonderingsregel?

Kijk op de website van het ABP <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/anw-compensatie.aspx>

Collectieve Anw-compensatieregeling via de werkgever per 1 mei?

Dit is afhankelijk per sector. Informeer bij uw werkgever of dit in uw sector is geregeld. Is dit niet gebeurd? Kijk dan goed of een individuele aanvulling voor uw partner nodig is.

WAT KAN U ZELF DOEN?

Is het nodig om individueel een aanvullende voorziening voor uw partner te regelen?

Dit vergt even zoekwerk.

Het is in elk geval verstandig om een grove inschatting te maken van de financiële situatie na uw overlijden.

Wat heeft uw partner aan financiële middelen nodig?

- Heeft u partner voldoende financiële middelen om de periode tussen overlijden en het moment dat uw partner AOW krijgt, te overbruggen?
- Hoe hoog is uw ABP-nabestaandenpensioen (check op uw eigen MijnABP)
- Heeft u ergens anders nog pensioen opgebouwd met een nabestaandenpensioen (check dit bijvoorbeeld op mijnpensioenoverzicht.nl)?
- Hoeveel vermogen heeft u opgebouwd?
- Welke verzekeringen zijn afgesloten die uitkeren bij overlijden?
- Hoe staat het met de aflossing van uw hypotheek?
- Moet uw partner na uw overlijden extra kosten maken voor bijvoorbeeld kinderopvang?

Op basis hiervan kan u de balans opmaken van inkomsten en uitgaven. Vervolgens kan u besluiten of extra maatregelen nodig zijn.

Als u besluit een Anw-hiaat verzekering af te sluiten, realiseer u dan dat de Anw-compensatie stopt zodra uw partner de AOW-leeftijd bereikt. Een individuele Anw-hiaatverzekering is dus minder relevant als uw partner maar een relatief korte periode tot aan de AOW-leeftijd moet overbruggen.

Welke verzekeringsproducten zijn er?

Er zijn talrijke mogelijkheden. Gewenste hoogte en duur van de uitkering is afhankelijk van persoonlijke voorkeuren. Zo kan u kiezen voor een verzekering waarbij het compenseren van het inkomensverlies centraal staat. Bijvoorbeeld door een levenslange uitkering.

Maar u kan ook kiezen om het nabestaandenrisico op te vangen met een eenmalige uitkering of tijdelijke gewinningsuitkering. Hierbij staat dus niet de compensatie van het inkomensverlies centraal, maar wordt uw partner in staat gesteld zijn inkomen of uitgaven aan te passen aan de nieuwe situatie.

Wat zijn de fiscale aspecten?

Informeer hiernaar bij de verzekeraar. In principe zijn er twee varianten: een netto-variant of een bruto-variant.

Bij de netto-variant kan u de premie niet aftrekken van uw belastingaangifte. Over het uitgekeerde bedrag hoeven uw nabestaanden geen inkomstenbelasting in box 1 te betalen. Ze betalen misschien wel ieder jaar vermogensrendementsheffing in box 3. Stel dat u kiest voor een eenmalige uitkering (in plaats van een maandelijkse uitkering). Het bedrag van de eenmalige uitkering kan samen met uw overige vermogen zo hoog zijn dat het boven uw heffingsvrije vermogen uitkomt. In dat geval betaalt u vermogensrendementsheffing in box 3.

Bij de bruto-variant (lijfrente) is de premie wel aftrekbaar van uw inkomstenbelasting. Daarvoor moet u dan wel voldoende fiscale ruimte hebben. Uw nabestaanden betalen wel inkomstenbelasting in box 1 maar geen vermogensrendementsheffing in box 3.

Let op!

PAS OP VOOR OVERVERZEKERING. WANT NIET IEDEREEN HOEFT ZICH BIJ TE VERZEKEREN.

Bron: Ambtenarencentrum (AC)

Inspectie: 'Arbeidsveiligheid moet hoger op de agenda'

De arbeidsveiligheid in Nederland schiet tekort. Het aantal ernstige arbeidsongevallen loopt de laatste jaren verder op en is te hoog. Werknemers werken vaak ongezond en onveilig, meldt Inspectie SZW. Vooral bij kleine bedrijven, die vaak geen RI&E hebben, moet veiligheid meer aandacht krijgen.

Dat meldt Inspectie SZW vandaag in het rapport 'de Staat van de Arbeidsveiligheid 2018'. De Inspectie doet in het rapport een beroep op werkgevers en werknemers om arbeidsveiligheid hoog op de agenda te zetten 'en daarnaar te handelen'.

In 2016 stierven ruim 4.100 mensen door een beroepsziekte

De centrale boodschap van de inspecteur-generaal is dat de arbeidsveiligheid tekortschiet en dat bij ongewijzigd beleid het aantal beroepsziekten in 2025 15% hoger zal zijn dan nu. Terwijl in 2016 al ruim 4.100 mensen overleden als gevolg van een beroepsziekte, zegt de inspecteur-generaal. Jaarlijks overlijden tussen 50 en 70 werknemers als gevolg van een ongeval op het werk.

De Inspectie wijst erop dat bijna 60.000 mensen werken in bedrijven waar zij kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen, zonder dat deze bedrijven de risico's voldoende beheersen.

Van alle bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen, beschikt volgens de inspecteur-generaal maar 15% over de verplichte registratie gevaarlijke stoffen. En vier van de vijf risicobedrijven hebben geen (verplichte) beoordeling uitgevoerd voor blootstelling van werknemers en de grenswaarden van gevaarlijke stoffen.

Risico's niet geïnventariseerd

In totaal heeft volgens de Inspectie slechts 27% van de bedrijven belangrijke risico's geïnventariseerd. Dit zijn met name de grote bedrijven, waar 60 procent van de werknemers werkt.

Kleine bedrijven hebben vaak geen of een onvolledige RI&E. Het aantal ernstige ongevallen bij kleinere bedrijven ligt verhoudingsgewijs veel hoger dan bij middelgrote en grote bedrijven.

Het aantal arbeidsongevallen onder uitzendkrachten neemt nog steeds toe. Eén van de vijf geregistreerde slachtoffers is uitzendkracht. Ook jonge werknemers zijn vaker slachtoffer. Relatief de meeste arbeidsongevallen, ook die met dodelijke afloop, doen zich voor bij de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder.

Zorg, industrie, bouw, handel en zakelijke dienstverlening

In de sectoren zorg, industrie, bouw, handel en zakelijke dienstverlening komen tweederde van alle (nieuwe) beroepsziekten voor. Bij de meeste beroepsziekten gaat het om rug- en gewrichtsklachten en psychische aandoeningen.

Bij beroepsziekten met dodelijke afloop betreft het meestal kanker, hart- en vaatziekten en luchtwegaandoeningen. Vaak komt dat door

blootstelling aan gevaarlijke stoffen zoals asbest, lasrook en kwartsstof.

Stoffencheck-app

In de hoop werknemers beter te kunnen informeren over de stoffen in hun werkomgeving, presenteren Inspectie SZW en een vakbond de 'Stoffencheck-app'. Die vertelt per stof wat de risico's zijn, of je er ziek van kunt worden en welke maatregelen nodig zijn om veilig te werken.

De rol van de ondernemingsraad

Bij het controleren, stimuleren of afdwingen van veiligheidsbeleid heeft de ondernemingsraad een belangrijke taak. Besluiten over arbeidsomstandigheden vallen onder het instemmingsrecht, daarnaast kan proactief handelen en openstaan voor meldingen van groot belang zijn. Inspectie SZW, Staat van de Arbeidsveiligheid 2018 (<https://is.gd/MeV-JJ4>)

Bron: ORnet

Bij lang zwaar tillen is het wachten op klachten.

Gezond werken

Hoera, vakantie! Voor de meesten van ons is dat een feestje. Dat geldt niet voor de bagagemedewerkers van KLM op Schiphol. Die tillen zich dagelijks een breuk aan onze zware koffers.

Bij lang zwaar tillen is het wachten op klachten

Al in oktober vorig jaar deed een vakbond onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van het bagagepersoneel bij KLM. Nu dat de onderhandelingen over een nieuwe cao voor het grondpersoneel zijn begonnen, komt de vakbond met de resultaten. En die stemmen niet positief. Al helemaal niet met de meivakantie in zicht.

Regels over fysieke belasting voor werknemers

De Arboret stelt dat bedrijven hun werknemers geen werk mogen laten doen dat een nadelig effect heeft op hun gezondheid. Op het vlak van fysieke belasting gelden dan ook allerlei regels. Zo mogen werknemers geen lasten tillen die zwaarder zijn dan 25 kilo. Voor alles daarboven geldt: met zijn tweeën tillen of gebruikmaken van een tilhulpmiddel.

Zo staat het met normen voor fysieke belasting (<https://is.gd/tbRlmK>)

Geen regels voor zittend en liggend tillen

Goed geregeld? Wel als je als werkende op je benen staat bij het tillen. Maar bagagemedewerkers tillen liggend of zittend op hun knieën. Ze pakken doorgaans loodzware koffers aan die ze ook nog moeten opstapelen. In een ruimte niet veel hoger dan een gemiddelde tafel. En voor mensen die zittend of liggend tillen, blijken er helemaal geen regels te zijn.

Fysieke belasting in de RI&E (<https://is.gd/dWezvS>)

Hoge werkdruk en zwaar tillen is wachten op klachten

Wat het werk nog zwaarder maakt, is de hoge werkdruk. Soms hebben de bagagemedewerkers amper veertig minuten om alle bagage in een vliegtuig te proppen. The show must go on en tijd is geld. Dan ben je al niet echt bezig met een goede tilhouding. Maar tussen de 11.000 en 18.000 kilo koffers sjuouwen per werkdag gaat sowieso niemand in de kouwe kleren zitten. Dan is het wachten op klachten.

Ruim vijf miljoen reizigers op Schiphol verwacht tijdens meivakantie (<https://is.gd/rTb350>)

Ziekteverzuim bagagemedewerkers gemiddeld 10 procent

En die komen dan ook. De meeste aan nek, rug, heup en knie. Het ziekteverzuim onder bagagemedewerkers bij

KLM ligt op gemiddeld 10 procent. Op sommige afdelingen piekt het verzuim zelfs naar 20 procent. De medewerkers die wel aan het werk zijn, zijn lang niet allemaal fit en daardoor minder belastbaar. Dat staat nog los van de chronische onderbezetting. Want menig uitzendkracht houdt het na twee dagen voor gezien.

Minder verzuim met Huis van Werkvermogen (<https://is.gd/eEn1Zn>)

Uitkomsten rapport meenemen in cao-besprekingen

De vakbond vindt de uitkomsten van het onderzoek zorgwekkend. Zo zorgwekkend dat de vakorganisatie vindt dat het rapport deel moet uitmaken van de cao-gesprekken met KLM. Want de luchtvaartmaatschappij moet verantwoordelijkheid nemen voor haar bagagemedewerkers. En maatregelen nemen om hun fysieke belasting door zwaar tillen naar een aanvaardbaar niveau terug te brengen.

Er moeten meer collega's bij met vaste contracten, vindt de vakbond. En meer vliegtuigen met ruimere laadruimtes waarbij de inzet van bagagecontainers mogelijk is. Dat reduceert de noodzaak tot tillen door bagagepersoneel aanzienlijk.

Banenafpraak voor mensen met arbeidshandicap staat onder druk.

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geldt een 'banenafpraak' tussen de overheid en de sociale partners. Voor 2026 moeten er voor hen 125.000 banen komen. De banenafpraak leek goed te verlopen, maar recent kwam er veel kritiek op de voortgang ervan en de bureaucratische aanpak.

De banenafpraak richt zich op mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap die moeilijker een baan vinden. Er moeten voor deze mensen 125.000 extra banen tot 2026 komen, gerekend vanaf 1 januari 2013. Het gaat om 100.000 banen bij bedrijven in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

Baan van 25,5 uur.

Een baan telt mee voor de banenafpraak als het om minimaal 25,5 uur per week gaat. Als werkgever kunt u ook twee mensen aannemen en ze allebei dertien uur laten werken. Dat telt dan als één baan voor de banenafpraak.

Quotumheffing.

Naast de banenafpraak is er een quotumregeling voor het geval dat bedrijven en/of de overheid niet voor genoeg extra banen zorgen. De individuele werkgever moet dan een quotumheffing betalen als deze niet genoeg arbeidsbeperkte werknemers aanneemt. Deze heffing is 5000 euro per niet ingevulde baan. Een baan van minder dan 25,5 uur telt naar verhouding mee.

Kandidaten vinden.

UWV beheert een doelgroepregister met mensen met een arbeidshandicap. Neemt de werkgever iemand uit dit register in dienst dan telt dit mee voor de banenafpraak. De werkgever kan ook gebruik maken van de kandi-

datenverkenner banenafpraak. Dit is een onlinepersoneelsbank met werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Daarin kan de werkgever zoeken in geanonimiseerde profielen.

Ondersteuning voor werkgevers.

Gemeenten en UWV bieden werkgevers ondersteuning aan in de vorm van loonkostensubsidies, proefplaatsingen en nog meer instrumenten. Belangrijk is de no-riskpolis, waarmee de werkgever niet voor een werknemer met een arbeidsbeperking hoeft te betalen als deze ziek wordt. Verder is hulp mogelijk vanuit 35 regionale werkbedrijven en werkgeversservicepunten. In de regionale werkbedrijven werken gemeenten samen met UWV, werkgevers, vakbonden en scholen uit een regio.

Bureaucratie.

Eind mei 2017 kwam er de nodige kritiek op de banenafpraak. Volgens de Algemene Rekenkamer verloopt de regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV moeizaam en is de aanpak in 35 arbeidsmarktregio's onduidelijk. Werkgevers raken daardoor de weg kwijt. Daarnaast concludeert de Rekenkamer dat gemeenten achterlopen met het vullen van de database met beschikbare kandidaten. Ook VNO-NCW had onlangs al kritiek op de bureaucratie bij de banenafpraak en bood de Tweede Kamer een tienpuntenplan aan.

Geen echte banen.

Aart van der Gaag, aanjager van de banenafpraak, meldde bij Nieuwsuur

dat de groei in het aantal extra banen afneemt. Hij wil minder bureaucratie en eenvoudiger regelgeving. Volgens Illya Soffer directeur van Ieder(in) (<https://iederin.nl/>) (koepelorganisatie voor gehandicapten) zijn de meeste extra banen uit de banenafpraak helemaal geen nieuwe banen. Veel mensen blijken gedetacheerd te worden vanuit de sociale werkvoorziening en zijn dus niet in dienst bij een nieuwe werkgever.

Quotumplicht?

De quotumplicht zou voor het eerst kunnen ingaan in 2018. Dat hangt af van het aantal behaalde banen in 2016. In de zomer van 2017 wordt bekend of deze voldoen aan het voor 2016 vastgestelde aantal te behalen banen. Is dit niet zo dan kan de quotumplicht gaan gelden.

Trendrapportage.

De regionale trendrapportage banenafpraak vierde kwartaal 2016 van UWV geeft aan dat er in 2016 voldoende extra banen zijn behaald ten opzichte van de nulmeting van 1 januari 2013. De doelstelling voor 2016 was 20.500 extra banen en volgens de rapportage zijn dat er 22.833 geworden. Daarbij doet de markt het wel een stuk beter dan de overheid. De uitkomsten van de jaarlijkse landelijke meting verschijnen in juli 2017. Deze zijn niet helemaal op dezelfde gegevens gebaseerd en bepalen uiteindelijk of er een quotum wordt ingesteld.

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:

020-6672555

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 Individuele Belangenbehartiging:	ib@abgp.nl	Tel. 020-6672555
Ledenadministratie:	Hans van de Vuurst	Tel. 020-6672555
Contactpersoon Stadstoezicht:		Tel. 020-6672555
Contactpersoon voor CAO Vervoersteam:		Tel. 020-6672555
Contactpersoon CAO Nederlandse Horeca Gilde:		Tel. 020-6672555
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 133

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

PUZZEL 134

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

OPLOSSING

PUZZEL 131

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

PUZZEL 132

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

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 € 13,40 per maand (prijspeil 1 januari 2018)

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 € 13,40 per maand voor diegene die meer verdienen dan het minimumloon, € 1.578,00 bruto (per 1 januari 2018). Verdient u minder dan het minimumloon dan betaalt u een gereduceerde contributie van € 6,65 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 | Maatwerk kussens | 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