NIEUWSBRIEF JUNI 2013

Cao-onderhandelingen

De nieuwe cao-onderhandelingen staan weer voor de deur. Logisch, want de huidige Sign CAO loopt tot eind 2013.
Achter de schermen zijn er al de nodige voorbereidingen getroffen. Een cao-commissie is weer geformeerd en kent overigens dezelfde samenstelling als drie jaar geleden. Met de vakbond LBV staat begin juli een eerste oriënterend gesprek op de agenda, net voordat de vakanties beginnen. Dan kunnen we gedurende de vakantie overpeinzen hoe we het overleg met de vakbond ingaan.

Gedurende de looptijd van de cao registreert het secretariaat alle op- en aanmerkingen die de leden van de VSBN maken. Deze zijn intussen verwerkt en dienen als onze input voor het cao-overleg.
Parallel hieraan hebben wij een onderzoek gestart om te zien of wij de functieprofielen en indeling ervan kunnen verfijnen en verbeteren. Hiervoor is een speciale werkgroep geformeerd.

Mochten er vanuit de leden van de VSBN nog op- of aanmerkingen op de huidige Sign CAO zijn, dan verzoeken wij u deze zo spoedig mogelijk aan ons te melden. Deze informatie kunnen wij dan nog inbrengen in het komend overleg.

Actualiseer arbeidsovereenkomst

Een pleidooi dat wij elk jaar houden: actualiseer de arbeidsovereenkomsten!
Maar al te vaak blijkt dat tijdens een arbeidsconflict de werkgever aan het kortste eind trekt doordat de arbeidsovereenkomst ernstig is verouderd. En dat kan al in één jaar tijd geschieden.
Zo blijkt in de praktijk dat de juiste naam van de functie én de functieomschrijving bepalend is voor het ontbinden van een arbeidsovereenkomst. Boventalligheid bij ontslagrondes verliest zijn waarde als de functie niet overeenkomt met de realiteit. Ook een claim op basis van het concurrentiebeding verdwijnt bijna als sneeuw voor de zon als de functieomschrijving niet conform de realiteit is.

Vergeet ook niet in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de Sign CAO van toepassing is. Staat dit in de arbeidsovereenkomst die door de werknemer is mede-ondertekend, dan is de toepasselijkheid van de Sign CAO voor een rechter duidelijk aantoonbaar. Als het niet schriftelijk is vastgelegd, zal de advocaat van de medewerker doorgaans de toepasselijkheid van de Grafimedia CAO claimen; bijna altijd met succes. En dat heeft grote financiële gevolgen voor de werkgever!

Omdat ook de juridische inhoud van de arbeidsovereenkomst met regelmaat wijzigingen ondergaat, adviseren wij de leden ten zeerste de overeenkomst te laten screenen, of eenvoudig (gratis) een nieuw model arbeidsovereenkomst bij de VSBN op te vragen.