

NIEUWSBRIEF FEBRUARI 2017

Algemene ledenvergadering

Dit jaar staat de Algemene Ledenvergadering van de VSBN op de agenda voor dinsdag 14 maart. We combineren deze met de Vakbeurs Sign & Grafische Vakbeurs in Gorinchem, die dan haar eerste beursdag heeft.

Tijdens de Algemene Ledenvergadering kijken wij kort terug op het afgelopen jaar en ontvouwt het bestuur haar plannen/activiteiten voor het komende jaar. De belangrijkste onderwerpen zijn de MBO signopleiding en de Sign-cao.

Het bestuur heet de leden (met een lichte lunch) vanaf 12.00 uur van harte welkom en de vergadering vangt aan om 13.00 uur. Gezien het programma verwachten wij de vergadering om 14.15 uur af te sluiten, waarna iedereen aansluitend de gelegenheid heeft de vakbeurs te bezoeken. Voor toegangskaarten wordt gezorgd.

De agenda voor de vergadering is bijgevoegd en degenen die van plan zijn de vergadering bij te wonen, verzoeken wij zich vooraf te laten registreren.

Arbeidscontract AOW'er

Voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, gelden andere regels om die arbeidsovereenkomst te beëindigen dan gebruikelijk is (bij geen AOW'er). Een toelichting hierop.

Heeft het bedrijf met een werknemer een contract voor onbepaalde tijd en de werknemer bereikt op enig moment de AOW-gerechtigde leeftijd, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op grond van de Sign-cao zonder dat opzegging nodig is. Laat de werkgever in samenspraak met de werknemer de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-leeftijd voortduren, dan kan hij de arbeidsovereenkomst op een later moment alsnog beëindigen; hij dient dan echter wel de voor deze situatie geldende wettelijke opzegtermijn van een maand in acht te nemen, maar hij heeft hiervoor geen ontslagvergunning van het UWV nodig.

Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst op de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd laten eindigen, dan doet de werkgever er verstandig aan dit uiterlijk in de maand eraan vooraf te melden aan de werknemer.

Indien een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd al heeft bereikt, dan gaat het ontbinden van deze arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze als bij een reguliere arbeidsovereenkomst en dient, als het contract niet van rechtswege eindigt vanwege het verstrijken van de tijd, ook een ontslagvergunning bij het UWV te worden aangevraagd.

Loon doorbetalen zieke AOW'er

Als een werknemer ziek wordt, heeft de werkgever de zorg voor ziekteverzuimbegeleiding cq. re-integratie en de verplichting het loon (of een deel ervan) gedurende 24 maanden door te betalen. In de Sign-cao artikel 39.3 staan de percentages van het loon per periode van 6 maanden beschreven. Deze verplichting kent overigens een kortere termijn als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van toepassing is; nadat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd, wordt de zieke werknemer overgedragen naar de Ziektewet en draagt het UWV de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte.

Voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd al heeft bereikt en een arbeidsovereenkomst heeft (voor bepaalde- of onbepaalde tijd), is er bij ziekte voor de werkgever wel een verplichting om te proberen de werknemer te laten re-integreren in het eigen bedrijf, maar hoeft hij niet te proberen om passend werk bij een andere werkgever te vinden. De werkgever heeft ook geen verplichting om een plan van aanpak in het kader van de re-integratie op te stellen.

De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte is gelimiteerd tot betaling van het laatst verdiende loon gedurende 13 weken. Na deze periode mag de werkgever de werknemer ontslaan.

Voor meer informatie verwijzen wij naar www.vsbn.nl.