

BBTK-ABVV

Nieuwsbrief

Februari 2013

Enkele vragen en antwoorden over functieclassificatie

Kan een directie eenzijdig cao's opzeggen ?

JA

In alle cao's staat een opzegclausule, elk van de ondertekende partijen kan de cao dus opzeggen, in geval van de vakbonden dienen alle vakbonden hetzelfde te doen (er zijn juridisch gezien 2 partijen met name werkgever en vakbond) Dit betekent dat een cao door 1 vakbond onderschreven rechtsgeldig is

Wat zijn de gevolgen hiervan ?

De rechten van een cao die verloopt (door einde van looptijd of opzegging) gaan over op de werknemers die op dat moment in dienst zijn, nieuwkomers vallen hier dus niet meer onder.

Zijn er nationale cao' s waaraan zij zich nu moeten houden ?

Er is een hiërarchie van rechtsbronnen nl wet, algemeen bindend verklaarde nationale cao, een nationale cao, (nationale cao wordt afgesloten in NAR nationale arbeidsraad) een sector cao die verbindend verklaard wordt, een sector cao, een bedrijfscao, ind arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, gebruik Men mag nooit slechter doen dan bepalingen uit een hogere rechtsbron

Wat als er geen nieuwe cao is bij verstrijken van de beloofde termijn ?

De bepalingen van de aflopende cao gaan over op het individu.

Dit wil zeggen dat de bepalingen van de cao (dus loon etc) van toepassing blijven op iedereen in dienst op het moment dat de cao afloopt.

Blijft de opgezegde cao geldig gedurende mijn ganse contract ?

Zolang de opgezegde cao niet vervangen is door een nieuwe.

Kan ik minder gaan verdienen als er een nieuwe cao is ?

Een nieuwe cao kan in theorie jouw loon naar beneden halen

Moet deze nieuwe cao gestemd worden ?

Wat BBTk betreft dient er eerst door (minimaal) onze leden gestemd te worden.

Wat als ik niet akkoord ga met de nieuwe cao?(ik heb mijn contract getekend onder de oude cao)

Indien een cao is getekend zal de rechtbank dit accepteren, behoudens er bepalingen staan in de cao die tegen de wet indruisen. (of een hogere rechtsmacht)

EEN GOED CONTRACT, WE HEBBEN ER ALLEN/ALLES BIJ TE WINNEN



Je rechten bij ontslag... wat zal er veranderen?

Elke ontslagen werknemer heeft recht op een opzegperiode. Dat is de termijn die je baas je nog moet laten presteren (of waarvoor hij je uitbetaalt) na de beslissing en mededeling van ontslag. Zo krijg je tijd om ander werk zoeken. Als dat niet lukt, beland je na je opzegperiode in de werkloosheid.

Op dit moment is er een groot verschil tussen de opzegtermijn van arbeiders en bedienden. Dat is onrechtvaardig. De BBTK-ABVV wil die verschillen weg. De arbeiders moeten vanaf midden dit jaar naar het niveau van de bedienden toe groeien. En de ontslagbescherming voor de bedienden moet behouden blijven. Iedereen heeft recht op dezelfde bescherming. Maar we moeten opletten: sommigen willen nu de rechten van de bedienden afbouwen. En hun opzegtermijn stevig inkorten of de kost ervan voor de werkgever verminderen.

MEER INFO OP WWW.GOEDCONTRACT.BE, WWW.BBTK.ORG/GOEDCONTRACT OF OP DE FACEBOOKPAGINA VAN BBTK. WE BETREKKEN JE GRAAG IN ONZE CAMPAGNE!

Onze oplossing: de verschillen verdwijnen

- De opzeg van arbeiders groeit in stappen naar 3 maanden opzeg per begonnen schijf van 5 jaar werk.
- Ook stap voor stap: het loonplafond waarboven de regel van 1 maand per werkjaar geldt, wordt opgetrokken naar het reële gemiddelde brutoloon.
- Na verloop van tijd, bijvoorbeeld 10 jaar maar dat kan korter, zullen de twee stelsels samen vallen.
- Er bestaan nog andere verschillen tussen arbeiders en bedienden: ook daarvoor zijn oplossingen mogelijk.

MEER INFO OP DE FACEBOOKPAGINA VAN BBTK
EN WWW.GOEDCONTRACT.BE

**LAAT WETEN WAT JE DENKT
EN DEEL HET MET JE VRIENDEN!**



www.goedcontract.be

