

ARTIKEL 10 EN 11

Artikel 10: Contractswisseling

Voorafgaande tekst:

Vraag: Indien de offerte vóór 1 augustus is uitgebracht maar na 1 augustus wordt gewijzigd, welke regeling is dan van toepassing?

Antwoord: De gewijzigde offerte zal worden beschouwd als een nieuwe offerte en is de nieuwe regeling van toepassing.

Vraag: Geldt het “offerteverhaal” ook voor contractswijzigingen?

Antwoord: ja, beide artikelen zijn geïntegreerd.

Artikel 10 lid 2

Vraag: Moeten zieken ook mee overgenomen worden? Een werknemer die in de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is; een WGA-er of een IVA-er?

Antwoord: Ja, zieken worden mee overgenomen met uitzondering van een IVA-er.

Vraag: Wat zijn de boven cao-lijke rechten en gaan deze allemaal mee over?

Antwoord: Boven cao-lijke rechten zijn aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van c.q. uitstijgen boven de aanspraken die voortvloeien uit de cao (er is geen grondslag voor te vinden in de cao).

De boven cao-lijke rechten dienen overgenomen te worden door de verkrijgende cateraar. Het gaat daarbij om zaken die naar de aard redelijkerwijs over te dragen zijn. Dit zal per concreet geval beoordeeld dienen te worden. In beginsel zijn alle zaken die in geld zijn uit te drukken over te dragen en dienen derhalve door de verkrijgende cateraar overgenomen te worden. De boven cao-lijke rechten komen vervolgens in aanmerking voor de afbouwregeling.

In beginsel worden ook de arbeidstijden van de werknemer overgenomen tenzij een zwaarwegend belang van de werkgever zich daartegen verzet.

Vastgesteld ouderschapsverlof en vastgestelde vakantie wordt overgenomen. Op de overdracht van vakantiedagen is het bepaalde in bijlage 10 van de cao van toepassing.

Vraag: Krijgen medewerkers opnieuw een proeftijd?

Antwoord: Nee, werknemers krijgen geen nieuwe proeftijd. Indien de werknemer in de proeftijd wordt overgenomen dan geldt de resterende proeftijd bij de nieuwe werkgever.

Vraag: Wat gebeurt er indien de nieuwe werkgever niet tevreden is over de medewerkers die zij overneemt?

Antwoord: De nieuwe werknemers vallen, net als de andere reeds in dienst zijnde werknemers, onder het personeelsbeleid van de werkgever. Indien de werkgever van mening is dat de werknemer niet functioneert is het aan hem om, binnen de wettelijke mogelijkheden, passende maatregelen te treffen.

Vraag: Zijn regiomedewerkers wel/niet betrokken personeel bij contractswisseling?

Antwoord: Een regiomedewerker heeft geen vaste formatieplaats en verricht of kan op verschillende locaties werkzaamheden verrichten. Een regiomedewerker zal niet betrokken zijn bij contractswisseling.

Artikel 10 lid 4/5

Vraag: Wat moeten wij ons concreet voorstellen bij een mutatielijst? Maakt het uit of iemand al 5 jaar of pas twee weken op een locatie werkzaam is op het moment dat het contract wordt verloren? Komen beiden op de lijst en wordt de werknemer van twee weken dan alleen overgenomen wanneer de reden van de mutatie acceptabel is conform de cao?

Antwoord: Uitgangspunt is een overzicht van de bezetting van 1 jaar vóór de wisseling. Vervolgens worden per persoon alle mutaties (bijvoorbeeld in- en uitdiensttredingen, wijzigen in functie, wijziging in arbeidsvoorwaarden) aangegeven.

De cao geeft geen criteria voor de vraag of een mutatie 'acceptabel' is, dit zal afhangen van de concrete omstandigheden van een geval. De cao bepaalt dat de werknemers die op de mutatielijst staan geacht worden 'betrokken' werknemers te zijn.

Artikel 10 lid 5A/punt 3

Vraag: Indien een werknemer in het laatste jaar een urenvermindering heeft gekregen met een aanvullingsregeling, neemt de nieuwe cateraar (die alleen het nieuwe aantal uren zal overnemen) dan ook de aanvullingsregeling over?

Antwoord: ja, deze wordt mee overgenomen en maakt vervolgens onderdeel uit van een integrale nieuwe afbouwregeling.

Artikel 10 lid 7A

Vraag: Wat gebeurt er met ADV en tijd-voor-tijd?

Antwoord: Artikel 10 lid 7D bepaalt dat het aantal maximaal over te dragen vakantiedagen maximaal 20 bedraagt. Deze 20 dagen is inclusief de opgebouwde ADV-dagen. De eventueel resterende dagen worden door de oude werkgever uitbetaald.

De uren in het kader van tijd-voor-tijd zijn niet opgenomen in het maximum van 20 dagen.

Deze uren zullen door de oude werkgever worden uitbetaald.

Artikel 10 lid 8

Vraag: Wat is de hoogte van het percentage sociale lasten (bijlage 10 overdrachtsprotocol)

Antwoord: Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd. Het percentage bedraagt nu 21,1%.

Artikel 10 lid 9

Vraag: Welke toetsingscommissie is bevoegd bij een urenvermindering van 4 uur per week.?

Antwoord: De toetsingscommissie van de nieuwe werkgever is bevoegd.

Artikel 10 lid 10

Vraag: Heeft de nieuwe werkgever een herplaatsingsplicht voor de werknemers die hij niet op de overgenomen locatie kan plaatsen?

Antwoord: De overgenomen werknemers hebben dezelfde rechten als alle in dienst zijnde werknemers. Dit betekent dat ook voor de overgenomen werknemers een herplaatsingsplicht geldt. Indien het niet mogelijk is de werknemers te herplaatsen, zal ontslag aangevraagd dienen te worden waarbij rekening moet worden gehouden met het afspiegelingsbeginsel.

Vraag: Mag de nieuwe cateraar, na overname van het contract, de medewerkers op een andere locatie te werk stellen?

Antwoord: Uitgangspunt is dat de nieuwe cateraar de werknemer op de overgenomen locatie te werk stelt. Indien dit niet mogelijk is, heeft de nieuwe werkgever een herplaatsingsplicht voor de werknemers en kan de werkgever de werknemer op een andere locatie te werk stellen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een maximale reistijd conform artikel 19 cao.

Vraag: Indien de nieuwe werkgever geen werk heeft voor de werknemer op de overgenomen locatie maar hij kan de werknemer wel op een locatie elders plaatsen, is dan de aanvullingsregeling van toepassing?

Antwoord: Ja, indien er sprake is van vermindering van uren en/of in geval van functieverlaging en/of afbouw boven cao-lijke arbeidsvoorwaarden..

Vraag: Indien het dienstverband wordt beëindigd met de werknemer omdat er geen werk is op de overgenomen locatie, moet de aanvullingsregeling dan in 1 keer worden uitbetaald? En wat dan als de werknemer binnen 2 weken nieuw werk vindt? Indien de aanvullingsregeling niet in 1 keer wordt uitbetaald en de werknemer vindt elders werk wordt er dan gecompenseerd?

Antwoord: Of de aanvullingsregeling ineens wordt betaald, is een keuze van de werkgever. Het is niet verplicht de aanvulling ineens te betalen. De werkgever kan de te betalen aanvullingsregeling verrekenen met door de werknemer te ontvangen WW en/of andere inkomsten uit arbeid. Het is daarbij niet van belang of de aanvullingsregeling ineens is betaald of niet.

Artikel 11: Contractsaanpassing en aanvullingsregeling

Artikel 11, lid 8A/9A/9C

Vraag: Op grond van lid 8 sub a kan er recht bestaan op een aanvullingsperiode van maximaal 2,5 jaar. In lid 9 sub a wordt gesproken over een maximumperiode van 2 jaar. Dit lijkt in tegenspraak met elkaar.

Antwoord: Op grond van lid 9 sub a wordt de maximum aanvullingsperiode op 2 jaar gesteld.

Deze twee jaar wordt verdeeld in 4 gelijke periodes. Indien de werknemer op grond van lid 8 sub a recht heeft op een aanvullingsperiode van 2,5 jaar, dan heeft de werknemer gedurende dat laatste half jaar recht op een aanvulling van 25%.

Bijvoorbeeld:

Op grond van lid 8 sub a bestaat er recht op een aanvullingsperiode van 2,5 jaar. De werknemer heeft dan op grond van lid 9 sub a recht op 6 maanden 100%, 6 maanden 75%, 6 maanden 50% en 6 maanden 25%. Vervolgens heeft de werknemer op grond van lid 9 sub c gedurende de laatste 6 maanden nog recht op 25%.

Vraag: Hoe wordt omgegaan met de aanvullingsperiode en afbouwregeling?

Antwoord: Op grond van artikel 11 lid 8 wordt eerst bepaald wat de lengte van de aanvullingsregeling is. De lengte van de aanvullingsregeling wordt in vier gelijke delen opgedeeld (artikel 11 lid 9). De aanvullingsregeling (de eerste deelperiode) gaat lopen vanaf het moment van de contractwisseling danwel contractwijziging, mits de werknemer hierover schriftelijk is geïnformeerd. Voordat de nieuwe cateraar de arbeidsovereenkomst van de werknemer mag aanpassen, zal hij hiervoor naar het CWI, kantonrechter dan wel toetsingscommissie moeten gaan. Tijdens deze procedure blijft de werkgever 100% (de eerste deelperiode) loon door betalen. Nadat het cwi toestemming heeft gegeven voor ontslag en nadat de opzegtermijn is afgelopen, danwel na de uitspraak van de kantonrechter of toetsingscommissie, mag de arbeidsovereenkomst door de nieuwe cateraar worden aangepast. Op dat moment bekijkt de werkgever in welke deelperiode de werknemer zit. Afhankelijk van de uitkomst gaat de aanvulling daadwerkelijk lopen.

Bijvoorbeeld:

Op grond van lid 8 is de aanvullingsperiode 1 jaar. Op grond van lid 9 wordt die opgedeeld in vier gelijke delen, te weten 3 maanden 100%, 3 maanden 75%, 3 maanden 50% en 3 maanden 25%.

Stel de procedure bij het cwi inclusief opzegtermijn bedraagt 2 maanden. Na die tijd mag de werkgever het contract aanpassen. De werknemer heeft dan nog recht op 1 maand van 100% en vervolgens 3 maanden van 75%, 3 maanden van 50% en 3 maanden van 25%.

Stel de procedure bij het cwi inclusief opzegtermijn bedraagt 4 maanden. De werknemer heeft dan gedurende die 4 maanden recht op 100%. Vervolgens mag het contract worden aangepast. De werknemer zit dan al in het gedeelte van 75%. De werknemer heeft dan nog recht op 2 maanden 75% (in plaats van 3 maanden omdat hij een maand extra 100% heeft gekregen), 3 maanden 50% en 3 maanden 25%.

NB: de werking aldus moet vooraf goed met de werknemer worden gecommuniceerd.

Artikel 11 lid 10/11

Vraag: Hoe kun je iemand die al uit dienst is controleren voor het vaststellen van de aanvulling? Moet deze werknemer iedere maand zijn salarisstrook opsturen op basis waarvan de hoogte van de aanvulling wordt bepaald?

Antwoord: De werkgever moet een aanvulling betalen als er recht bestaat op een aanvulling. Als dit betekent dat de werkgever steeds het salaris moet controleren van de werknemer, dient de werkgever dit zelf te regelen, tenzij de werkgever ervoor kiest de aanvulling ineens te betalen.

Artikel 11 lid 12

Vraag: Ingeval van zowel urenverlaging als plaatsing in een lagere functiegroep, mag de daling van het inkomen maar beperkt zijn. Hoe moet hiermee worden omgegaan en dient naast de maximering ook nog de aanvullingsvullingsregeling toegepast te worden.

Stel, beheerder (schaal 3.4 bruto uurloon van € 9,81 met 160 uur per vierweken periode) kan herplaatst worden in de naastliggende schaal, zijnde schaal 2.3 (€ 9,26 als top) voor 100 uur per vierwekenperiode.

Oude bruto loon= € 1.569,60

Nieuwe bruto loon = € 926,-

Verlies is daarmee € 643,60 bruto per periode, waarbij de daling maximaal 10% mag zijn, zijnde € 156,96.

Antwoord: Maximaal 10 % = -€156,96 bij zowel uren als functieverlaging. Het loon wordt dus (€1569,60-€156,96)= €1412,64.

Of anders alleen urenvermindering (-60 uur per 4 weken) in functiegroep 3.4 met bijbehorende salaris (=€981,00).

Het een en ander met toepassing van de aanvullingsregeling.

Ander voorbeeld met vraag naar berekening aanvullingsregeling:

Vraag: Een medewerker heeft zowel functieverlaging als urenvermindering en gaat bijvoorbeeld van functiegroep 6 naar functiegroep 5 en van 40 uur naar 20 uur. Stel oude loon was € 2000,-. Het loon mag maximaal 20% dalen, dus dat wordt € 1600,-. Op grond van de nieuwe functie en nieuwe uren zou de werknemer bijvoorbeeld € 1000,- betaald moeten krijgen, maar door de maximering wordt dit dus € 1600,-. Hoe dient de aanvullingsregeling te worden toegepast?

Antwoord: Bovenop de € 1600,- dient de aanvullingsregeling toegepast te worden, 1^e periode € 400,- de 2^e periode € 300,- de 3^e periode € 200,- en de 4^e periode € 100,-. Hierop wordt de aanvulling verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW.

Vraag: “bij een noodzakelijke urenvermindering”: wat wordt verstaan onder “noodzakelijk”?

Antwoord: De noodzaak blijkt uit de aanbieding/budget wat met de opdrachtgever is afgesproken.

Vraag: Hoe netto boven cao-lijke arbeidsvoorwaarden meenemen in de berekening of iemand over de maximale teruggang in inkomsten gaat in geval van én functieverlaging én urenvermindering?

Antwoord: hier moet pragmatisch mee worden omgegaan. Netto vergoedingen gaan vaak boven de cao uit en moeten worden meegenomen. Deze vergoedingen behoeven echter niet standaard te worden gebruteerd. In geval de netto vergoedingen fiscaal niet mogelijk zijn dan is het aan het bedrijf om wel te bruteren.

Overige gestelde vragen en antwoorden naar aanleiding van de cao

Artikel 22: Roostervrije dagen en adv oudere werknemers

De regeling van punt E Protocol is door de Vakraad vastgesteld. Dit betekent dat lid 5 van artikel 22 als volgt wordt aangepast:

5.a Als de werknemer arbeidsongeschikt is op dagen dat hij volgens planning roostervrij is, komen de toegekende ingeroosterde roostervrije dagen niet te vervallen. Vervangende roostervrije tijd zal in overleg tussen werkgever en werknemer, na diens herstel worden vastgesteld.

5.b De na 1 april 2006 toegekende roostervrije dagen, welke aan het eind van een kalenderjaar nog niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan werknemer toe te rekenen operationele redenen, worden enkel voor wat betreft de verjaring gelijkgesteld met vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 6 maanden worden over de periode van arbeidsongeschiktheid na deze 6 maanden geen roostervrije dagen toegekend. Indien de periode van arbeidsongeschiktheid van 6 maanden wordt onderbroken door een periode van arbeidsongeschiktheid korter dan 4 weken, loopt de periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid door als zijnde één periode.

Deel A

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Contractcatering

Artikel 4: onregelmatigheidstoeslag

Vraag: Wat wordt verstaan onder “ een vast rooster”?

Antwoord: Een terugkerend gelijk rooster tijdens de ORT uren, b.v. ploegendiensten, vaste weekend diensten etc. bezien over een referteperiode van 3 maanden.

Vraag: In het kader van de compensatie voor het terugdringen van de ORT naar 10% vragen wij ons af hoe dit berekend moet worden.

Antwoord: de toeslag kan per gewerkt uur nominaal worden uitgedrukt zolang het loon waarover het wordt berekend niet wijzigt.

Vraag: Dient de toeslag geïndexeerd te worden als er sprake is van een nominale toeslag?

Antwoord: De toeslag is altijd een percentage van het loon. Indien het loon stijgt, dan wordt de toeslag over het hogere loon berekend en de toeslag wordt daarmee dan dus hoger.

Vraag: Wat als medewerker uit het vaste rooster gaat. Vervalt dan de persoonlijke toeslag of blijft deze gehandhaafd tot 2011?

Antwoord: De toeslag wordt afgebouwd (met 21% als uitgangspunt).

Vraag: In geval van uitzendkracht die voor 1 april 2006 werkzaam was in vast rooster en in dienst wordt genomen. Moeten we dan ook de 21% toepassen?

Antwoord: Nee, een uitzendkracht is geen werknemer in de zin van de cao. Uitzendkracht wordt pas werknemer na in dienst treding.

Vakraadgevingen is een uitgave van:

VAKRAAD VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Postbus 693

4200 AR GORINCHEM

Telefoon: 0183-619233

In de Vakraad participeren:

FNV Horecabond

Postbus 1435

1300 BK ALMERE

Telefoon: 0900-2022323

CNV Bedrijvenbond

Postbus 327

3990 GC HOUTEN

Telefoon: 0900-7700770

De Unie

Postbus 400

1400 AK CULEMBORG

Telefoon: 0345-851851

Veneca

Postbus 693

4200 AR GORINCHEM

Telefoon: 0183-626172

Februari 2007