

Inleiding

Het onderwerp “werkgelegenheid/werkzekerheid/Sociaal Statuut” is momenteel binnen de branche Contractcatering een belangrijk gespreksonderwerp. Het onderwerp kent vele aspecten waarvan diverse nog in bespreking zijn bij CAO-partijen die hiervoor ook werkzame personen in de branche (de zogenaamde “mensen uit het veld”) hebben geraadpleegd. Vooruitlopend op de uitkomsten van de inhoudelijke discussies -welke hun neerslag zullen vinden in de nieuwe CAO vanaf 1 januari 2005-, hebben partijen reeds ten aanzien van een aantal punten met betrekking tot de (technische) uitleg van het Sociaal Statuut, een uitspraak gedaan. Via deze Vakraadgevingen brengt zij deze graag onder uw aandacht. Het betreft een eenduidige uitleg over onderstaande punten.

Informatieverstrekking met betrekking tot 3 maanden voorafgaand (artikel 11 lid 2)

Artikel 11 lid 2 bepaalt dat de werkgever die bij contractwisseling een contract verwerft, de plicht heeft bij de andere betrokken werkgever die het contract verliest, informatie in te winnen over de personeelssterkte, - samenstelling en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project. De werkgever die het contract verliest, heeft zelfstandig de plicht de hierboven bedoelde informatie met betrekking tot het contract te verstrekken.

De informatie-opvraag, respectievelijk -verstrekking, gebeurt zodra de betrokken werkgever zekerheid over de gunning van de opdrachtgever heeft ontvangen. De te verstrekken informatie heeft betrekking op de situatie 3 maanden voorafgaand aan het moment van de offerteaanvraag, of bij gebreke daarvan, de gunning, en geeft de sindsdien opgetreden mutaties aan.

In de praktijk blijken werkgevers soms in de veronderstelling te zijn dat werknemers die korter dan 3 maanden op het desbetreffende project werken, geen aanbod behoeven te krijgen. Die interpretatie is echter onjuist. De in de CAO opgenomen bepaling heeft willen voorkomen dat de werkgever die het contract verliest, niet de juiste en volledige informatie verstrekt. Daarom is ervoor gekozen om een periode (3 maanden) terug te gaan waarin nog niet zeker was dat het contract verloren zou worden en er derhalve nog geen reden was het personeelsbestand te gaan muteren.

Moet aan alle werknemers een aanbieding worden gedaan? (artikel 11 lid 3)

In artikel 11 lid 3 CAO is opgenomen dat de werkgever die het contract verwerft, verplicht is van het aantal arbeidsplaatsen dat na de wisseling op het project aanwezig is, op basis van het in de offerte/overeenkomst opgenomen rooster, binnen 1 maand na zekerheid van de gunning tenminste 100% moet aanbieden aan werknemers van de andere betrokken werkgever die het contract verliest.

De uitleg hiervan kan het beste aan de hand van het volgende voorbeeld duidelijk worden gemaakt.

Er waren 20 personen werkzaam op het contract. In de nieuwe situatie moet worden uitgegaan van 10 personen. De latende werkgever (dus degene die het contract verliest) heeft van de 20 personen, 4 werknemers kunnen herplaatsen. Dit betreft overigens ook diens eerste verantwoordelijkheid. Er resteren dan 16 werknemers. Met die 16 werknemers dienen gesprekken te worden gevoerd en de opvolgende werkgever dient aan hen een aanbod te doen. Indien zij allen op dit aanbod zouden ingaan dan zou er boven een aantal van 10 personen worden uitgekomen en moet de werkgever gaan selecteren (het aanbod mag overigens een iets andere functie behelzen).

De klant/opdrachtgever weigert enkele werknemers

In de praktijk komt het voor dat de opdrachtgever aan de opvolgende werkgever te kennen geeft dat hij 1 of meerdere werknemers op het project niet wil terugzien in de nieuwe situatie. In principe moet aan dergelijke verzoeken van de opdrachtgever geen gehoor worden gegeven. Indien het in de praktijk toch gebeurt dan wil dit geenszins zeggen dat die werknemers dan niet meegenomen zou moeten worden in het geheel. In de praktijk zal het er dan op neerkomen dat deze werknemer of werknemers niet op de desbetreffende locatie bij die opdrachtgever gaan werken maar wellicht wel op een andere locatie van een andere opdrachtgever van de opvolgende werkgever met behoud van het aanbod.

Anciënniteit

Vastgesteld is dat er bij de CWI's een ontwikkeling gaande is waarin steeds meer CWI's het begrip "anciënniteit" niet meer beoordelen op basis van de locatie maar op basis van het bedrijf. Er is geen eenduidige lijn tussen de CWI's. Tussen de CWI's die niet langer uitgaan van anciënniteit op de locatie, is er verder vaak nog een verschil ten aanzien van de straal rondom te weten 30 kilometer danwel 1,5 uur. Partijen bij de CAO zijn van mening dat "anciënniteit" beoordeeld moet worden op basis van de locatie en zijn het er over eens dat er een gezamenlijke lijn voor dit probleem gevonden zal moeten worden.

Welke werkgever vraagt (deeltijd)ontslag aan in geval van contractwisseling?

Indien er sprake is van een urenvermindering op het moment van de contractwisseling, dan dient de latende (oude) werkgever voor die uren een ontslagvergunning aan te vragen. De werknemer kan op een dergelijk moment ook zelf een WW-aanvraag doen.

Wanneer de werknemer te kennen heeft gegeven dat hij niet over wil naar de nieuwe contractcateraar en de werkgever geen andere functie kan bieden, dan dient de latende werkgever voor de werknemer een volledige ontslagvergunning aan te vragen.

Indien het gaat om een urenvermindering na de contractwisseling, bijvoorbeeld na 2 maanden, dan dient die werkgever de ontslagvergunning aan te vragen bij wie de werknemer op dat moment in dienst is.

Tot slot

Los van de inhoudelijke discussie tussen CAO-partijen omtrent de regeling zoals neergelegd in het Sociaal Statuut als zodanig, is er ook nog over een aantal andere punten gesproken welke eerst nog een vervolg behoeven alvorens daarover concreet kan worden gecommuniceerd.

Vanzelfsprekend zullen werkgevers en werknemers in de branche nader worden geïnformeerd indien er weer nieuwe informatie beschikbaar is.

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: 036 – 5358500

CNV BedrijvenBond
Postbus 327
3990 GC HOUTEN
Telefoon: 030 – 6348348

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Telefoon: 0345 – 851851

Veneca
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
Telefoon: 0183 – 626172

Juli 2004