



IN DEZE UITGAVE:

Gratis advies inzake
"Gewicht in Balans"
PAGINA 03

Werken bij warm weer
PAGINA 04

Wettelijke minimumloon
per 1 juli 2012
PAGINA 05

Wel of geen
payrolling gewenst?
PAGINA 08-09

Contractwisseling
in de
schoonmaakbranche
PAGINA 10-11

"Ben je als uitzendkracht werkzaam en wil je weten welke risico's je loopt tijdens het werken bij de inlener, ga naar www.lbv.nl en speel de online game."



Annie van de LBV heeft een vraag aan u! Zie pagina 12.

→ Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
STREVELSWEG 700/612
3083 AS Rotterdam
Tel. : 010-4818011
Fax : 010-4818211

Regiokantoor Midden-Brabant
Schubertstraat 206
5011 CK Tilburg
Tel: 013-4561042
(Bij geen gehoor: 06 – 23 27 16 26)

Regiokantoor West-Brabant
Fluwijnberg 117
4708 CA Roosendaal
Tel. : 0165-566045

E-mail : lbv@lbv.nl
Internet : www.lbv.nl

Redactie
Bastiaan Poot

Ontwerp:
RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

→ Voorwoord

Het voorjaar in Nederland had een slechte start, maar inmiddels heeft de zon ons landje gevonden. Van een gemiddelde temperatuur van 15 graden schoot het kwik opeens door tot boven de 25 graden! Bij LBV kregen we na deze explosieve temperatuurstijging direct vragen binnen over het werken bij warm weer. Verderop in deze Visie voorzien wij u van aanvullende informatie omtrent dit onderwerp.

Volgende maand begint ook de zomervakantieperiode. Het is algemeen bekend dat in deze periode veel vakantiewerk wordt verricht. Helaas weten we uit ervaring dat er bij vakantiewerk het nodige mis kan gaan. Tijdens deze periode ontvangen wij bijvoorbeeld meer klachten over gevaarlijke werksituaties en een incorrecte verloning dan normaal dit het geval is. Indien u klachten of vragen heeft over dit onderwerp dan adviseer ik u om contact op te nemen met een van de juridische medewerkers van LBV.

Tot slot wil ik u er op wijzen dat de leden van LBV de mogelijkheid krijgen om vanaf september drie maanden lang een online programma te volgen ter preventie van overgewicht. Dit programma is ontwikkeld door de Universiteit van Maastricht in samenwerking met de NIGZ en het Voedingscentrum.

Voor nu wens ik u veel leesplezier!

Annet I. Dolman

Voorzitter

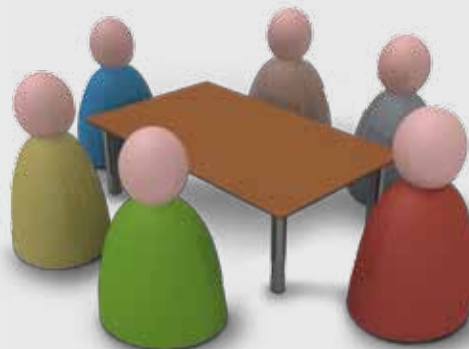
**" Tijdens deze periode
ontvangen wij bijvoorbeeld
meer klachten over
gevaarlijke werksituaties
en een incorrecte
verloning dan normaal
dit het geval is."**



Mededelingen secretariaat LBV

Algemene ledenvergadering

De algemene ledenvergadering van LBV zal ook dit jaar weer in september worden gehouden. We stellen het erg op prijs wanneer ook u aanwezig bent!



Tijdens de ledenvergadering zullen we samen het jaarverslag doornemen en zal ook de toekomstvisie van LBV worden besproken. Daarnaast zal ook het nieuwe bestuur voor het komende jaar worden vastgesteld. Dit houdt in dat er mogelijk nieuwe bestuurders aantreden en eventueel ook andere bestuurders aftreden. Indien u ook interesse heeft in een bestuursfunctie bij LBV dan verzoeken wij u om contact op te nemen met het huidige bestuur.

Officiële uitnodiging

Uiteraard zullen wij u tijdig een officiële uitnodiging sturen met de exacte locatie, tijdstip en datum. Indien u nog onderwerpen of vraagstukken heeft die u tijdens de ledenvergadering graag wil bespreken, wordt u verzocht deze aan ons kenbaar te maken. ■

Gratis advies inzake 'Gewicht in Balans'

De Universiteit Maastricht heeft onlangs een nieuw programma ontwikkeld dat is gericht op de preventie van overgewicht en obesitas bij werknemers.

In dit online programma, genaamd 'Gewicht in Balans', krijgen werknemers advies op maat over wat zij kunnen doen om op gewicht te blijven of af te vallen. Door de samenwerking van LBV en de Universiteit van Maastricht krijgen de leden van LBV de mogelijkheid om 3 maanden lang gratis aan dit programma deel te nemen!

Indien u ook aan dit programma wilt deelnemen verzoeken wij u om contact op te nemen met het secretariaat van LBV of een email sturen naar lbv@lbv.nl. Het programma zal in september starten, maar voor de start van het onderzoek zullen wij u nog uitgebreid informeren. ■



→ TIPS!

Wat kun je doen tegen de hoge (werk)temperatuur?

Het heeft even geduurd maar Nederland heeft voor het eerst in 2012 te maken gehad met warm weer. Net zoals elk jaar komen bij de juridische dienst van LBV vragen over het werken bij warm weer. Ook dit jaar heeft onze juridische dienst alweer de nodige vragen binnen gekregen omtrent dit onderwerp, waarbij de meest gestelde vraag is: **wanneer is het te heet om te werken?**

Komt de temperatuur boven de hiernaast genoemde maxima, dan moet alles gedaan worden om de belasting zo laag mogelijk te houden, bijvoorbeeld:

- Korter werken, vaker pauzeren in koele ruimtes
- Zwaar werk uitstellen
- Gelegenheid tot vaker douchen en omkleden, aangepaste kleding
- Veel (sport)drinken
- Warmte producerende automaten zoveel mogelijk uitzetten
- Zonwering toepassen
- Platte daken nathouden ter koeling
- Extra ventileren, airco installeren

Binnen is het meestal veel warmer dan buiten. Werk je buiten dan moet je bovendien rekening houden met schadelijke effecten van de zon. Werknemers die buiten werken moeten zich goed beschermen tegen de zon. Dus niet in de zon werken tussen 12.00 en 15.00 uur, beschermende kleding dragen en elke 2 uur insmeren met zonnebrandcrème factor 10 om het risico van huidkanker tegen te gaan.

Werken bij warm weer



In de Arbeidsomstandighedenwet zijn een aantal algemene regels opgenomen waaraan een werkgever zich moet houden. Zo moet een werkgever ondermeer zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Vaste regels omtrent het werken bij warm weer zijn er echter niet. Er zijn wel een aantal algemene richtlijnen waaraan de meeste werkgevers zich houden.

De vraag is en blijft echter wanneer is het nu echt te warm om te werken. Bij zittend kantoorwerk treedt de alarmfase in als de temperatuur op de werkplek boven de 30 graden komt. Voor ander licht werk is dat 28 graden. Bij zwaar en heel zwaar werk zijn extra maatregelen nodig als het kwik boven de 25 en 26 graden komt. Extra last van de warmte kunnen hebben: zwangeren, mensen met longaandoeningen (CARA), mensen met hartaandoeningen en personen die medicijnen tegen onder meer hoge bloeddruk gebruiken.

Kledingvoorschriften

Ook kledingvoorschriften zijn onderwerp van overleg tussen werkgevers en werknemers: wettelijk is hierover niets geregeld. Zolang men met vakantie is en luit op een strand is er niks mis met het dragen van een korte broek of bikini. Het wordt echter anders wanneer men deze kleding ook naar het werk gaat dragen. Wettelijk gezien is er niets geregeld ten aanzien van de kleding die men op het werk moet dragen, behoudens de voorgeschreven uniformen of veiligheidsmiddelen. Als gevolg daarvan kennen veel ondernemingen bij warm weer een zogeheten "dresscode".

In dit kledingvoorschrift wordt bepaald wat een werknemer wel of niet mag dragen, variërend van het wel of niet dragen van een korte broek of een jurk boven of onder de knie tot het dragen van slippers of mouwloze shirts of korte topjes. Een vuistregel is in ieder geval dat de gedragen kleding niet te bloot en daardoor aanstootgevend mag zijn voor collega's en klanten. Uiteraard kunnen deze kledingvoorschriften van onderneming tot onderneming verschillen. Is er geen kledingvoorschrift dan is het raadzaam om hierover met uw werkgever nadere afspraken te maken om naderhand verschillen van mening te voorkomen. ■

Wettelijk minimumloon per 1 juli 2012

Vanaf 1 juli gaat het bruto minimumloon met 0,66 procent omhoog. De minimumlonen worden twee keer per jaar aangepast aan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Wettelijk bruto minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2012

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per maand	Per maand
23 jaar	100,0%	1.456,20	336,05	67,21
22 jaar	85,0%	1.237,75	285,65	57,13
21 jaar	72,5%	1.055,75	243,65	48,73
20 jaar	61,5%	895,55	206,65	41,33
19 jaar	52,5%	764,50	176,40	35,28
18 jaar	45,5%	662,55	152,90	30,58
17 jaar	39,5%	575,20	132,75	26,55
16 jaar	34,5%	502,40	115,95	23,19
15 jaar	30,0%	436,85	100,80	20,16

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Voor wie minder uren werkt is het minimumloon evenredig lager.

Bruto minimumloon per uur bij 36-, 38- en 40-urige werkweek per 1 juli 2012 in euro's.

Leeftijdwerkweek:	36 uur: minimumloon per uur:	38 uur: minimumloon per uur:	40 uur: minimumloon per uur:
23 jaar of ouder	9,33	8,84	8,40
22 jaar	7,93	7,52	7,14
21 jaar	6,77	6,41	6,09
20 jaar	5,74	5,44	5,17
19 jaar	4,90	4,64	4,41
18 jaar	4,25	4,02	3,82
17 jaar	3,69	3,49	3,32
16 jaar	3,22	3,05	2,90
15 jaar	2,80	2,65	2,52



Wel of geen payrolling gewenst

De grote vakcentrales met FNV voorop hebben al enige tijd een offensief ingezet dat er op is gericht flexibele arbeid zoveel mogelijk terug te dringen. In de optiek van de grote vakcentrales is de flexibiliteit in Nederland doorgeschoten en is er voor werknemers te weinig zekerheid. Uit diverse recente onderzoeken blijkt namelijk dat werknemers steeds minder vaak in aanmerking komen voor een vast dienstverband en steeds vaker blijven hangen in tijdelijke banen.

Als gevolg hiervan zijn de vakcentrales van mening dat de zogeheten flexibele schil in Nederland moet worden teruggebracht tot een in hun ogen aanvaardbaar percentage. Het exacte percentage is echter niet duidelijk. Wat wel duidelijk is, is dat de vakcentrales inzetten op twee soorten werk. Of je werkt bij de werkgever met een vast dienstverband of je werkt via een uitzendbureau, meer smaken zijn er niet. Alle andere vormen van flexibele arbeid, zoals tijdelijke contracten, payrolling, ZZP etc. moet zoveel mogelijk worden beperkt of het liefst volledige worden uitgebannen.

Uit recente publicaties op nu.nl en de respectievelijke internetsites van vakcentrales FNV en CNV blijkt dat deze vakcentrales allereerst hun vizier hebben gezet op payrolling. Payrolling is een fenomeen dat is ontstaan in de uitzendbranche. Bij payrolling is niet de werkgever waar de werknemer het werk verricht de feitelijke werkgever, maar de payrollonderneming. Bij een payroll-constructie is een werknemer dus in dienst van het payrollbedrijf, maar exclusief aan het werk bij het bedrijf waar het werk wordt verricht, het zogeheten inlenende bedrijf.

Op zich verschilt de payroll-constructie niet zoveel van uitzenden, met dit verschil dat werknemers die eerst in dienst waren bij het bedrijf waar het werk wordt verricht als het ware worden overgeheveld naar een nieuwe werkgever, de payrollonderneming. In de meeste gevallen gaan dus hele personeelsbestanden over van inlenend bedrijf naar payrollonderneming. Om het fenomeen payrolling in goede banen te geleiden en onder controle te kunnen houden is er een aantal jaren geleden een aparte CAO voor payrollondernemingen tot stand gekomen. Deze CAO werd

door de Vereniging van Payrollondernemingen (VPO) en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie gesloten. Deze drie vakbonden waren toen van mening dat payrolling iets anders was dan uitzenden en dat om die reden een aparte CAO voor payrolling gewenst was. Vanwege een ommezwaai in het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrales werd het sluiten van een aparte CAO voor payrollondernemingen als onwenselijk beschouwd en hebben deze drie vakbonden de CAO voor payrollondernemingen eind 2011 opgezegd.

Met het opzeggen van de aparte CAO voor payrollondernemingen kwamen de leden van VPO onder de algemeen verbindend verklaarde en daarmee dus verplicht gestelde ABU-CAO voor Uitzendkrachten te vallen. De rechten van werknemers zouden hiermee, zo was de mening van deze vakbonden, in ieder geval beschermd worden door een algemeen verbindend verklaarde CAO. Op dit moment is de ABU-CAO echter niet algemeen verbindend verklaard waardoor werknemers die werkzaam zijn voor een payrollonderneming nu arbeidsvoorwaardelijk in een soort vacuüm terecht zijn gekomen.

Een aantal payrollondernemingen zagen echter aankomen dat FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie de CAO voor payrollondernemingen zouden gaan opzeggen en hebben hun eigen plan getrokken. Zij zijn op zoek gegaan naar een andere vakbond met wie zij wel een eigen CAO voor payrolling konden overeenkomen. In de vakbond LBV hebben zij een dergelijke partner gevonden. LBV is al jarenlang actief in de uitzendbranche en daarmee al geruime tijd bekend met het fenomeen payrolling.





LBV is van mening dat payrolling, mits dit maar op een goede manier gebeurt, een fatsoenlijk arbeidsvoorwaardenpakket kan bieden aan werknemers. LBV is dan ook met twee voormalige leden van VPO, te weten Persoonality en Connexie, aparte bedrijfs-CAO's overeengekomen. De drie andere vakbonden zijn hier niet zo gelukkig mee. Zij zijn van mening dat alle bedrijven die aan payrolling doen daar simpelweg de ABU-CAO voor Uitzendkrachten voor kunnen gebruiken én een aparte CAO voor payrolling dus niet meer noodzakelijk is.

Aangezien uitzenden en payrolling niet hetzelfde zijn, kan de ABU-CAO voor Uitzendkrachten niet makkelijk worden toegepast op payrolling, omdat het arbeidsvoorwaardenpakket niet geheel sluitend is. Het gebruik van de niet passende ABU-CAO voor Uitzendkrachten voor payrolling levert dus praktische problemen op en werkt een foute toepassing van arbeidsvoorwaarden in de hand. Deze foute toepassing van arbeidsvoorwaarden kan weer leiden tot allerlei misstanden. LBV is daarom van mening dat bij elk type arbeidsvoorwaarden een eigen CAO hoort, dus ook een eigen CAO voor payrolling.

Bovendien doen de vakcentrales voorkomen dat een eigen CAO voor payrolling alleen maar een verslechtering van arbeidsvoorwaarden voor werknemers inhoudt. Maar klopt dit wel? Zo stellen de vakcentrales dat werknemers die worden gepayrolld slechter worden betaald. Dit is echter onjuist. In de CAO's voor payrolling die LBV sluit én voor zover bekend alle andere CAO's voor payrolling, is het zogeheten loonverhoudingsvoorschrift opgenomen. Dit houdt in dat werknemers die worden gepayrolld recht hebben op hetzelfde salaris als werknemers in dezelfde functies die in die branche werkzaam zijn en niet worden gepayrolld. Deze gelijkheid in salaris is er juist voor bedoeld

om er voor te zorgen dat er niet worden geconcurrereerd op loon.

Daarnaast wordt er vanuit de vakcentrales gesuggereerd dat er voor werknemers die worden gepayrolld geen pensioen wordt opgebouwd of dat werknemers die worden gepayrolld niet in aanmerking kunnen komen voor scholing. Dit is natuurlijk onjuist. Werknemers die worden gepayrolld vallen immers onder het verplicht gestelde pensioenfonds van de uitzendbranche. Daarnaast is er in de CAO's voor payrolling, die LBV met Persoonality en Connexie is overeengekomen, een scholingsartikel opgenomen, waarin scholing voor werknemers die worden gepayrolld gewoonweg is geregeld.

"LBV is van mening dat payrolling, mits dit maar op een goede manier gebeurt, een fatsoenlijk arbeidsvoorwaardenpakket kan bieden aan werknemers."

Dat de vakcentrales hebben besloten de aanval in te zetten op payrolling is hun recht. Het is echter spijtig te constateren dat de beweegredenen van de vakcentrales met een aantal onjuiste argumenten wordt onderbouwd. Het is dan ook niet verwonderlijk dat payrolling, waarbij bedrijven de verantwoordelijkheid voor hun personeel uit handen geven aan bijvoorbeeld een loonadministrateur, een wig drijft tussen werkgevers en vakbonden.

In het overlegorgaan Stichting van de Arbeid staan werkgevers en vakbonden recht tegenover elkaar als het gaat om payrolling, zo blijkt uit een verdeeld advies aan minister Henk Kamp (Sociale Zaken). Werkgevers vinden de opkomst van payrollbedrijven geen verkeerde ontwikkeling, maar de vakbeweging spreekt van een schijnconstructie waarmee bazen hun verantwoordelijkheid voor het personeel ontlopen. Nu de politiek zich met payrolling gaat bemoeien valt niet te overzien of dit een positieve dan wel negatieve ontwikkeling is voor payrolling. De toekomst zal het zeggen. ■

CAO-onderhandelingen ABU-CAO

De ABU-CAO voor Uitzendkrachten liep op 31 maart 2012 af. Op dat moment was er echter nog geen overeenstemming tussen vakbonden en werkgeversorganisatie ABU over een nieuwe CAO. omdat zowel vakbonden als ABU het onwenselijk vonden dat werknemers zonder CAO zouden komen te zitten, hebben vakbonden en ABU besloten de CAO met vier maanden ongewijzigd te verlengen.

Aanloop

De vakbonden en ABU zijn daarnaast overeengekomen dat zij deze verlenging gaan gebruiken om nieuwe CAO-afspraken te maken, zodat er eind juli een nieuwe CAO gereed is. De onderhandelingen om tot een nieuwe CAO te komen zijn dan ook in volle gang. Inmiddels zijn er al een drietal voorbereidende onderhandelingsrondes geweest en hebben vakbonden en ABU hun standpunten over en weer kenbaar gemaakt. Eind mei zal er voor het eerst echt onderhandeld worden.

Eisen

De vakbonden willen graag een CAO sluiten met een korte looptijd, zodat de vakbonden niet voor een langere periode aan afspraken zijn gebonden als zij daar uiteindelijk toch vanaf willen. ABU daarentegen wil juist een CAO sluiten met een meerjarige looptijd om zo rust in het arbeidsvoorwaardenpakket te krijgen.

Inlenersbeloning

Voor LBV is de invoering van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van uitzending van belang. Ook de andere vakbonden willen deze inlenersbeloning invoeren. LBV heeft overigens al jaren deze inlenersbeloning geregeld in de andere uitzend-CAO, te weten de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten. ABU wil liever de eigen loonschalen blijven toepassen. Voor de vakbonden, waaronder LBV, is de invoering van de inlenersbeloning het belangrijkste onderhandelingspunt. Indien inlenersbeloning wordt ingevoerd dan heeft dat natuurlijk gevolgen voor alle artikelen in de CAO die betrekking hebben op beloning, zoals bijvoorbeeld de toeslagen

Loonbestandsdelen

ABU heeft grote moeite met de correcte toepassing van ADV-dagen voor uitzendkrachten vanwege de onduidelijkheid van veel ADV-bepalingen in de inleen-CAO's. ABU wil het liefst het recht op ADV-dagen voor uitzendkrachten laten vervallen. De vakbonden zijn hierop tegen. Het laten vervallen van het recht op ADV-dagen voor uitzendkrachten betekent immers een indirecte loonsverlaging van 1 tot 2.5 procent.

De vakbonden zijn graag een toevoeging van het recht op een eindejaarsuitkering of dertiende maand als loonbestandsdeel aan de CAO. ABU is hier geen voorstander van en ziet het opnemen daarvan alleen als een reële optie wanneer het gaat over een vaste eindejaarsuitkering of dertiende maand die niet afhankelijk is van omzet of prestatie.

Overige onderhandelingspunten

Naast de hiervoor genoemde onderwerpen wordt er ook onderhandeld over: de instroomtabel, de loondispensatie, het omzetten van de vakkrachtenregeling, het terugvalloon, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, passende arbeid, de Flex groep AOW-ers, het rooster bij feestdagen, de verlofregelingen en de naleving van de CAO.

Drukke zomer

LBV en de andere vakbonden krijgen het dus nog druk van de zomer. LBV zal haar uiterste best doen deze CAO-onderhandelingen tot een goed einde te brengen. Zodra er een principeakkoord wordt bereikt over een nieuwe ABU-CAO voor Uitzendkrachten zijn het uiteindelijk de uitzendkrachten die voor ABU-uitzendbureaus werken die gaan bepalen of zij hiermee akkoord kunnen gaan. ■

Onderhandelingen ABU-CAO voor Uitzendkrachten

De verlengde DPA-CAO liep 31 maart 2012 af. Omdat deze CAO niet meer kon worden verlengd maar LBV en DPA het nog niet eens waren over een nieuwe CAO, hebben LBV en DPA besloten de CAO ongewijzigd opnieuw te sluiten voor een periode van zes maanden. Gedurende de looptijd van deze nieuwe kortdurende CAO wordt er dan verder onderhandeld.

Inmiddels zijn er al een aantal onderhandelingsrondes geweest en hebben LBV en DPA hun ideeën over een nieuwe CAO uitgewisseld. Een delegatie van de OR zit aan de onderhandelingstafel bij. Inmiddels is duidelijk geworden dat DPA graag met LBV een meerjarige CAO, bij voorkeur voor een periode van drie jaren, wil overeenkomen die dan gaat gelden voor alle units van de DPA-groep. Op dit moment geldt de huidige DPA-CAO slechts voor 2 van de 10 units van de DPA groep. Bovendien moet de nieuwe CAO gaan gelden voor gedetacheerde als interne werknemers van de units van de DPA Groep.

Deze wens om tot een nieuwe DPA-CAO te komen die gaat gelden voor alle werknemers van de DPA Groep is een flinke klus. Inmiddels is al duidelijk geworden dat de CAO zal worden opgesplitst in een algemeen gedeelte dat gaat gelden voor alle werknemers en specifieke beloningsgedeeltes per unit van de DPA Groep. In dit beloningsgedeelte zal dan tevens een nieuwe beloningssystematiek worden opgenomen waarbij werknemers als junior, medior of senior zullen worden ingeschaald. Al met al een operatie die goed en secuur moet worden uitgevoerd. Vandaar dat LBV en DPA de tijd nemen om de CAO rustig uit te onderhandelen.

Daarnaast zal de CAO, daar waar nodig, worden aangepast aan gewijzigde wet- en regelgeving en zal de CAO worden uitgebreid met een artikel betreffende het recht op langdurend zorgverlof, een artikel betreffende het recht op kraamzorgverlof, een artikel betreffende de vergoeding van de vakbondscontributie

en een artikel betreffende een jubileumuitkering zodra een werknemer 25 of 40 jaar in dienst is bij DPA.

Zodra LBV en DPA overeenstemming hebben bereikt over de nieuwe DPA-CAO, dan zal dit principeakkoord ter stemming worden voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam bij één van de units van de DPA Groep. Deze leden bepalen dan uiteindelijk of zij akkoord kunnen gaan met dit principeakkoord. ■



Contractswisseling in de schoonmaakbranche



De laatste tijd krijgen wij bij LBV steeds meer vragen van werknemers uit de schoonmaakbranche. Dit komt niet alleen door de recente stakingsacties maar men heeft opvallend veel vragen over werkgelegenheid voor werknemers na contractswisseling. Werknemers vragen zich af welke rechten ze hebben indien ze een contract aangeboden krijgen door een nieuwe werkgever en of ze het aanbod van de nieuwe werkgever überhaupt moeten accepteren.

Wanneer is er sprake van contractswisseling?

Er is blijkens de CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (Schoonmaak CAO) sprake van contractswisseling wanneer een (nieuwe) werkgever door heraanbesteding een object verwerft, en dit object overneemt van een ander bedrijf. Dit betekent met andere woorden dat waar voorheen bijvoorbeeld 'Bedrijf A' tegen betaling schoonmaakwerkzaamheden mocht verrichten op een bepaald object (bijvoorbeeld school, brandweerkazerne, bejaardentehuis), het na de contractswisseling de beurt is aan 'Bedrijf B' om deze werkzaamheden te verrichten. In een dergelijke situatie is de vraag wat moet gebeuren met de werknemers van Bedrijf A die al sinds jaar en dag op het object werkzaam zijn. Moeten deze worden overgenomen door Bedrijf B of blijven zij in dienst van bedrijf A?

Procedure en rechten bij overgang

Op basis van artikel 38 van de Schoonmaak CAO dient de 'verkrijger' van het object aan de werknemers die al minimaal 1,5 jaar vast op dat object werkzaam zijn (en geen objectleider zijn of langer dan een half jaar ziek zijn) een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Hierbij dient de verkrijger rekening te houden met het CAO loon van de werknemer en alle opgebouwde rechten van de werknemer bij zijn voormalige werkgever, voor zover die voortvloeien uit de Schoonmaak CAO. Ook de arbeidsduur van de werknemer op dat object zal gehandhaafd blijven. Rechten van de werknemer die voor contractswisseling boven de Schoonmaak CAO uitkomen zullen door de verliezende werkgever afgebouwd moeten worden. Op het moment dat dit gebeurt staat daar wel een vastgestelde afkoopsom tegenover. Uitzondering in dit verhaal zijn overigens afspraken omtrent vergoeding reiskosten die boven de Schoonmaak CAO uitstijgen en voor 31 december 2007 zijn gemaakt, alsmede afspraken omtrent de vereenvoudigingstoeslag, deze rechten blijven na overname gewoon behouden.

Problemen bij overgang

Na overgang door de nieuwe werkgever kunnen zich problemen voordoen. De werkgever kan u opeens op andere plekken te werk willen stellen of uw werktijden willen aanpassen. Realiseert u zich dat uw werkgever niet zonder meer uw arbeidsvoorwaarden kan wijzigen, ook wanneer het verworven rechten betreft die niet specifiek uit de Schoonmaak CAO voortvloeien. Uw werkgever zal altijd zijn belangen om uw rechten te wijzigen moeten afwegen tegen uw belangen om uw rechten ongemoeid te laten.

Weigeren overgang

Het staat een werknemer te allen tijde vrij zich te verzetten tegen een overname door de verkrijgende werkgever, ook als de arbeidsovereenkomst aan de voorwaarden van de Schoonmaak CAO voldoet. Doet hij/zij dit, dan blijft hij gewoon in dienst bij de verliezende werkgever. Deze werkgever zal ander werk voor de werknemer moeten gaan zoeken. Als werknemer dient u zich dan wel te realiseren dat het kan voorkomen dat uw werkgever geen vervangend werk meer voor u kan vinden. Doet dit zich voor en leiden de vereiste herplaatsingsinspanningen niet tot een vruchtbaar resultaat dan kan de werkgever besluiten om ontslag voor u aan te vragen.

Zo bezien heeft u zeker rechten bij overname na contractswisseling, dit neemt niet weg dat zich in de praktijk lastige kwesties kunnen voordoen bijvoorbeeld wanneer de werkgever bepaalde verworven rechten wil wijzigen of u in het geheel niet met uw nieuwe werkgever overweg kunt. Schroomt u in een dergelijk geval niet om contact met LBV op te nemen! ■

mr. Reinier Wiche



→ Artikel



Pensioengat voor vutters en 'vroeg-pensioeners'

Jonge 60-plussers gingen ervan uit dat de verhoging van aow-leeftijd hen niet zou raken. Maar door het akkoord wat de vijf partijen hebben gesloten is dit veranderd. Bij veel van hen kan het inkomensgat oplopen tot duizenden euro's. Vooral zestigplussers die gebruikmaken van de vut of vroegpensioen kunnen wel eens de dupe gaan worden van het akkoord.

Volgens de recente plannen gaat de AOW voor deze zestigplussers één of enkele maanden later in dan nu het geval zou zijn. De VUT of het vroegpensioen stopt echter op de leeftijd van 65 jaar. Deze groep zestigplussers krijgt dus mogelijk te maken met een fors pensioengat.

Streep door Pensioenakkoord

In 2010 spraken werkgevers- en werknemersorganisaties af om de aow-leeftijd in 2020 te laten stijgen van 65 naar 66 jaar. Zij sloten hiervoor het zogeheten Pensioenakkoord. Nederlanders die voor 1955 zijn geboren, zouden daardoor nog steeds vanaf hun vijftenzestigste van de oude dag kunnen genieten.

De Kunduz-coalitie zet een dikke streep door het pensioenakkoord. Men wil de pensioenleeftijd al vanaf 2013 met een maand verhogen, om daarna in stappen uit te komen op 66 jaar in 2019. In 2024 moet de pensioenleeftijd zijn gestegen naar 67 jaar. Daarna wordt de aow gekoppeld aan de levensverwachting.

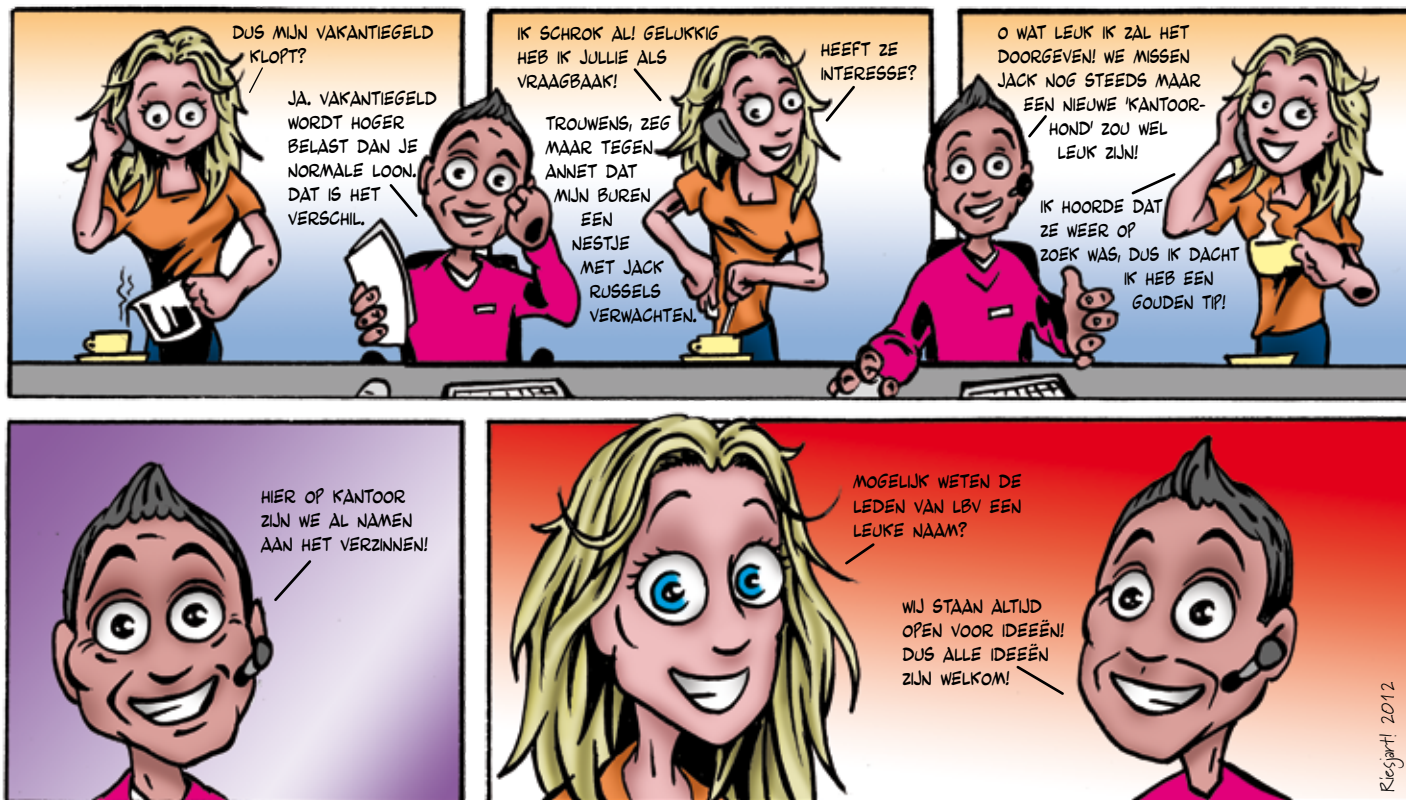
Gevolgen

Wat de gevolgen van deze ontwikkelingen zullen zijn moet nog blijken. De uiteindelijke gevolgen worden pas duidelijk wanneer het akkoord is omgezet in wetgeving. Pensioenfondsen hebben in ieder geval al aangegeven dit pensioengat niet te zullen gaan overbruggen, dus het is de grote vraag of de politiek hier een oplossing voor heeft. ■

Een nieuw avontuur van:

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer wel eens werkgerelateerde vragen en/of problemen. Samen met LBV worden deze allemaal opgelost!



Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar:

LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig).

Naam m/v :

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrek.nr. :

Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.
Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV.

*Doorhalen wat niet van toepassing is.

