

# De contractswisseling 2.0

Een onderzoek naar de uitbreiding van de werknemersbescherming bij een contractswisseling die plaatsvindt na 1 januari 2015.

## **Bijlagen**

Lonneke Aarts  
Appèl B.V.  
's-Hertogenbosch, 12 januari 2015

## **Inhoudsopgave**

---

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Interview CNV Vakmensen Joost van Egmond                      | 3  |
| 2. Interview Veneca Michel Kooiman                               | 9  |
| 3. Interview algemeen directeur Appèl Hans van Veen              | 14 |
| 4. Interview commercieel directeur Appèl John van de Bunt        | 20 |
| 5. Interview medewerkster afdeling HR Appèl Irene Timmerman      | 25 |
| 6. Interview werkneemster Eurest Marjo van de Weijenberg         | 30 |
| 7. Interview werknemer 2 Appèl                                   | 35 |
| 8. Interview werkneemster Appèl Antoinette Homburg               | 39 |
| 9. Interview opstartmanager Appèl Martijn Pater                  | 43 |
| 10. Presentatie contractswisseling overnamegesprek Sitech Geleen | 49 |
| 11. E-mail over definitie 'betrokken werknemer'                  | 55 |

## Bijlage 1

|                                                   |                  |
|---------------------------------------------------|------------------|
| <b>Interview Contractspartij</b><br>CNV Vakmensen | Joost van Egmond |
|---------------------------------------------------|------------------|

### **Vraag 1: Om welke reden is oorspronkelijk besloten af te wijken van de overgang van onderneming?**

Ik kan helaas geen antwoord geven op deze vraag. Simpelweg omdat ik toentertijd nog niet betrokken was bij het opstellen van de CAO Contractcatering. Ik heb de geschiedenis ook niet paraat, maar ik kan een inschatting maken om welke redenen ze destijds gekozen hebben de bepalingen omtrent de contractswisseling op te nemen in de CAO Contractcatering. Tegenwoordig zie je het verschijnsel dat na een contractswisseling (of een contractsaanpassing) minder uren worden ingezet. Op dit moment heeft het natuurlijk te maken met het feit dat bedrijven moeten bezuinigen en dus ook bezuinigen moeten doorvoeren in de catering. Indien men ervoor kiest de contractswisseling aan te merken als een overgang van onderneming, moet de nieuwe werkgever alle rechten en plichten van de betrokken werknemers overnemen. Een voorbeeld: om een locatie draaiende te houden moet er per week 100 uur worden ingezet. Op de locatie zijn 'tweeënhalve' werknemers werkzaam. De werknemers hebben een 40-urige werkweek. Vervolgens wordt besloten dat 80 uur voldoende is. Dit betekent echter dat de nieuwe werkgever met de overige 20 uur blijft zitten. Ik zou mij kunnen voorstellen dat bij het opstellen van de CAO Contractcatering, mede om voornoemde reden, is gekozen om naar een ander regime te gaan. Het andere regime maakt het mogelijk om uren af te bouwen en om werknemers in een andere loongroep te plaatsen. Zodoende werden kosten teruggedrongen. Daarnaast werd een soepele overgang bewerkstelligd.

Ik zou mij ook kunnen voorstellen dat er ten tijde van het opstellen van de CAO Contractcatering een discussie is geweest of er überhaupt sprake was van een onderneming. Ik ben geen jurist, maar ik weet wel dat bij een overgang van onderneming (een gedeelte) van een onderneming gekocht wordt. Het is niet zeker of het overnemen van één (of meerdere locaties) wel als een 'onderneming' gezien werd. Het is voor te stellen dat in de loop der jaren de definitie van 'onderneming' zich ontwikkeld heeft. De contractpartijen hebben wellicht een ander inzicht gekregen. Daarnaast zie je ook dat de kleinere eenheden steeds meer worden gezien als een 'onderneming'.

Ten slotte kan de vraag gesteld worden of (ook al werd een locatie wel als 'onderneming' gezien) er überhaupt sprake was van een overgang van onderneming. De werknemers genieten dan geen bescherming. Het zou goed kunnen dat de contractpartijen om voornoemde reden van mening waren dat een sociaal vangnet noodzakelijk was. Hetgeen is opgenomen in de oude CAO Contractcatering, is de oplossing die met elkaar gevonden is.

### **Vraag 2: Welke verklaring kan gegeven worden voor het omzeilen van een dwingendrechtelijke bepaling (artikel 7:662 BW) door de CAO Contractcatering (artikel 10 en 11 CAO Contractcatering)?**

Dat heeft alles te maken met de interpretatie van de bepaling. Indien de contractpartijen het met elkaar eens zijn dat de regels van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing zijn op een contractswisseling, kan gesteld worden dat niet wordt afgeweken van een dwingendrechtelijke bepaling. Daarnaast vraag ik me af of het op die manier geïnterpreteerd werd. De CAO Contractcatering is immers algemeen verbindend verklaard. Ik weet dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen in een cao die strijdig zijn met

het recht niet algemeen verbindend zal verklaren. De laatste keer dat de onderhavige bepaling algemeen verbindend is verklaard is in 2013 geweest. We hebben echter nooit te horen gekregen dat de bepaling strijdig is met het Burgerlijk Wetboek. Desalniettemin hebben de vakbonden geconstateerd, en ik weet dat de FNV Horecabond dit met name aan de orde heeft gesteld, dat een contractswisseling wel als overgang van onderneming moet worden gezien. Zij hebben hierover destijds een rechtszaak gevoerd. De uitslag weet ik niet uit mijn hoofd en die is nu ook niet meer interessant. Ten tijde van de rechtszaak waren wij druk met de onderhandelingen en uiteindelijk werd ook vastgesteld dat een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde als overgang van onderneming moet worden gekwalificeerd.

**Vraag 3: Waarom hebben de contractpartijen besloten de invulling van artikel 10 CAO Contractcatering vanaf 1 januari 2015 te veranderen. Oftewel: wat is de aanleiding van de wijziging in de CAO Contractcatering? (gaat het puur om de veelvoorkomende wijzigingen: wijzigen werktijden en herplaatsing?)**

Deze vraag zat al een klein beetje opgesloten in mijn vorige antwoord. In de loop der tijd is er discussie ontstaan (bij ons als vakbonden) of de manier zoals we de CAO Contractcatering hebben opgesteld wel de juiste was. We vroegen ons af of de regeling voldoende bescherming bood voor de betrokken werknemers. Het belang van de werknemers is immers waar vakbonden naar moeten kijken. Voor een werknemer is niet alleen de werkzekerheid, maar ook de inkomenszekerheid van groot belang. De oude regeling stond toe dat onder voorwaarden uren konden worden afgebouwd en dat plaatsing in een lagere loongroep kon worden doorgevoerd (met als gevolg salarisverlaging). Meestal zijn de contractswisselingen om de drie jaar. Indien een cateraar ervoor kiest urenverlaging of functieverlaging door te voeren, gaat het inkomen van een werknemer er iedere drie jaar op achteruit. Een loonsverhoging kan een dergelijke verlaging met geen mogelijkheid compenseren. In de contractcateringbranche komt een werkweek van 20 uur geregeld voor. Als daar nog eens drie uur vanaf gaat, dan spreken we over aardige percentages. De inkomenszekerheid van de werknemers was onvoldoende gewaarborgd. Tijdens de op één na laatste onderhandeling is daar nog aan toegevoegd dat een dergelijke verlaging slechts één keer in de vijf jaar is toegestaan. Ondanks de voornoemde voorwaarde, kan het echter nog steeds het geval zijn dat een werknemer eens in de zes jaar 'de klos' is en dat hij weer uren moet inleveren. Wij wilden de onzekerheid wegnemen en overgaan naar de normale regels die in ieder bedrijf gelden. In geval van werkvermindering worden dan de regels van de afspiegeling in acht genomen.

*"Ik heb er niet veel zicht op, maar werden urenvermindering en functieverlaging dan vaak toegepast"*

Ja, absoluut. Het doorvoeren van urenverlaging en functieverlaging is alleen mogelijk nadat getoetst is of het contract ook daadwerkelijk kleiner is geworden (en nog een aantal andere voorwaarden). In principe moet ieder cateringbedrijf een Toetsingscommissie hebben samengesteld. Een besluit tot urenverlaging of functieverlaging moet allereerst worden getoetst door de Toetsingscommissie. Ik zit bijvoorbeeld in de Toetsingscommissie van Albron. In de afgelopen twee jaar heb ik tientallen van dit soort zaken voorbij zien komen. Zoals ik al eerder heb gezegd komen deeltijdbanen veel voor in de contractcateringbranche, waarbij de gemiddelde werknemer (een vrouw van middelbare leeftijd) een arbeidscontract heeft van 20 uur. Dat tekent deze branche, maar omdat veel werknemers het liefst parttime willen werken biedt cateringwerk een mooie oplossing. Als er echter urenverlaging of functieverlaging wordt toegepast, dan is dit meteen een hap uit het inkomen. Wij hebben de vraag gesteld hoe we de rechtszekerheid van de werknemers konden verbeteren. Overgang van onderneming is dan een belangrijke stap. De rechtszekerheid was in principe de aanleiding om artikel 10 een andere invulling te geven en artikel 11 te schrappen.

Desalniettemin hebben de werkgevers er ook baat bij en dat hebben ze tijdens het cao-overleg ook duidelijk gemaakt. Eén van de moeilijke dingen voor een werkgever in deze branche is dat werknemers niet binnen hun bedrijf, maar op een externe locatie werken. Dit is bijvoorbeeld ook het geval in het gebouw (CNV Vakmensen) waar we nu zitten. De catering wordt nu verzorgd door SLB Catering, maar vanaf 1 januari 2015 gaat de catering over naar Prorest. De loyaliteit van de werknemer ligt niet zozeer bij de werkgever, maar eerder bij de locatie. Dit is goed te begrijpen aangezien slechts eens in de zoveel tijd een rayonmanager langskomt (mocht er een keer een probleem zijn dan komt er iemand van P&O langs) en collega's staan allemaal op andere locaties. Als vervolgens een systeem wordt toegepast waarbij de werknemer zijn inkomen achteruit ziet gaan, dan kan niet van de werknemer verlangd worden dat hij gemotiveerd en enthousiast op de locatie staat. De werkgevers hebben dit gegeven beaamd. Zij zijn ook van mening dat een betere inkomenszekerheid en werkzekerheid tot betere resultaten zal leiden. Ik wil niet zeggen dat met een overgang van onderneming alle problemen worden weggenomen, maar er wordt wel een uniform systeem gehanteerd. De normale regels (zoals afspiegeling) moeten worden toegepast op het moment dat daadwerkelijk inkrimping nodig is. De werknemers die het betreft worden naast de meetlat gelegd en indien de procedure niet goed verloopt, kunnen ze in verweer komen bij het UWV. Het effect van de toepassing van de normale regels is wel dat een werknemer misschien mag blijven, maar dat daarvoor in de plaats zijn collega wordt getroffen. Dit zijn echter de regels die in dit land zijn afgesproken als het gaat om ontslag en afspiegeling.

**Vraag 4: Waarom is er besloten de contractswisseling niet te toetsen aan de voorwaarden 'economische eenheid', 'identiteitsbehoud' en 'krachtens overeenkomst, fusie of splitsing', maar om de contractswisseling altijd te kwalificeren als een overgang van onderneming?**

We zijn ervan uitgegaan dat een contractswisseling per definitie een overgang van onderneming is. We hebben heel bewust gekozen om de bepaling op deze manier op te schrijven, omdat anders weer onzekerheden worden ingebouwd. Het is van belang een eenduidige toepasbare regeling op te stellen. Indien er ruimte is voor interpretatie, ontstaat er natuurlijk altijd discussie. De gang naar de rechter zal volgen, maar het is de vraag of dit wenselijk is. Het is goed mogelijk dat deze bepaling frustrerend kan zijn, maar onzekerheid is net zo frustrerend.

**Vraag 5: Er is veel onduidelijkheid over het begrip 'betrokken werknemer', zoals dat in de CAO Contractcatering is omschreven. Wat verstaat u onder 'die ten tijde van het verlies van de opdracht aan het betreffende contract was toegewezen'? Hoe denkt u over een werknemer die geen vaste formatieplaats heeft (zoals een regiomedewerker) en een stafmedewerker die door verlies van locaties al het werk verliest?**

Eerlijk gezegd weet ik niet waarover onduidelijkheid bestaat. Zoals ik het lees is het simpel. Een regiomedewerker is een aparte categorie, omdat deze medewerker niet specifiek aan een contract is toegewezen. Het is voor een regiomedewerker per dag verschillend op welke locatie hij werkzaam zal zijn. Een werknemer die echter op één plaats werkt, is in mijn ogen heel nadrukkelijk een betrokken werknemer.

Ik vergelijk het maar even met de situatie hier. Betrokken werknemers zijn werknemers die werkzaam zijn op een vaste locatie. Het kan voorkomen dat een werknemer op twee locaties werkt. Stel dat een werknemer op maandag, dinsdag en woensdag op bedrijf A moet werken. Donderdag en vrijdag verricht de werknemer werkzaamheden op locatie B.

Indien het laatste contract overgaat, dan is de werknemer betrokken bij B. Iedereen die vast werkt op een locatie is een betrokken werknemer.

*“Maar dan krijgt de werknemer die op twee locaties werkt twee werkgevers?”*

Ja, dan zou de werknemer op dat moment twee werkgevers kunnen krijgen (als hij in de oude situatie één werkgever heeft). De werknemer zal maar voor een deel overgenomen worden.

*“Er was ook een vraag over een werknemer die geen regiomedewerker was, maar die wel op verschillende locaties werkt en geen vaste plaats heeft. Hoe moet daarmee worden omgegaan?”*

Maar wat is geen vaste plaats? Voor een x-aantal uren moet een locatie bediend worden. Dit is ook opgenomen in het contract dat met de opdrachtgever is gesloten. Het x-aantal uren wordt toegewezen aan een aantal werknemers. Die mensen zijn wat mij betreft betrokken in het kader van de definitie van de CAO Contractcatering. De werknemer heeft een contract met bedrijf A en hij is werkzaam op een vaste plek. Als vervolgens wordt besloten om het bedrijfsrestaurant over te dragen, dan zal de werknemer mee overgaan. Als de werknemer op twee plekken werkt, dan kan het dus inderdaad gebeuren dat hij voor de helft van zijn contract moet overgaan. Hij krijgt nog steeds zijn volledige inkomen, maar voor de helft van bedrijf A en voor de helft van bedrijf B. Dat is in de huidige situatie ook zo. Ik denk wel dat de werknemers in de meeste gevallen maar op één plek werkzaam zijn. We hebben het hier eerder over de uitzondering dan de regel. Ten slotte zal een uitzendkracht worden uitgesloten van overname.

*“En een stafmedewerker, die door het verlies van de opdrachten zijn werkzaamheden verliest?”*

Dat is een volstrekt andere situatie, want die stafmedewerker valt waarschijnlijk niet eens onder de werkingssfeer van de CAO Contractcatering. De CAO Contractcatering heeft het voornamelijk over het uitvoerend cateringwerk en niet over staffuncties (zoals P&O of inkoper). Indien het gaat om staffuncties, zal een reorganisatie moeten plaatsvinden. Het is niet mogelijk om terug te vallen op de regels van de CAO Contractcatering. Als het toevallig een vakbondslid betreft en hij meldt zich, dan zullen wij zijn belangen behartigen. Onlangs heb ik voor het hoofdkantoor van Albron nog een sociaal plan afgesloten, omdat inkrimping noodzakelijk was. Albron had namelijk te maken met inkrimpingen van het uitvoerend cateringwerk. De rechter zal hier misschien anders over denken, maar dat is nu nog niet aan de orde.

**Vraag 6: Kunt u uitleggen om welke reden artikel 10 lid 6 CAO Contractcatering (geldig na 1 januari 2015) is opgenomen in de CAO Contractcatering, rekening houdend met het ontslagverbod dat voortvloeit uit de overgang van onderneming?**

Artikel 10 lid 6 CAO Contractcatering slaat terug op een ETO-reden. Wij hebben nadrukkelijk met elkaar gesproken over de vraag, wanneer een werknemer ontslagen kan worden. Dat is dus op het moment dat sprake is van Economische, Technische of Organisatorische redenen. Met het artikel doelen we vooral op Economische redenen. Het is onmogelijk om een werkgever (die van 100 naar 80 uur gaat) te verplichten alle werknemers in dienst te houden. Alleen er is wel een groot verschil. Het is namelijk de vraag of het bijvoorbeeld één van de vijf werknemers is of dat wegens het afspiegelingsbeginsel wellicht een andere werknemer ontslagen moet worden. Met deze ETO-reden voorkom je dat werkgevers opgezadeld worden met kosten, waar zij niks voor terug krijgen. Anderzijds is het bescherming voor de werknemer. Hij zal geen achteruitgang zien in zijn inkomen en hij zal volgens de normale regels ontslag krijgen.

Maar ik zeg nogmaals dat ik geen jurist ben. Indien blijkt dat toevoegingen of wijzigingen in de CAO Contractcatering moeten worden opgenomen, moeten we dat doen. Op dit moment zijn hier echter nog geen aanwijzingen voor. Laten we eerst 2015 maar eens doorkomen.

**Vraag 7: Hoe denkt u over de mogelijkheid dat cateringbedrijven eerder overgaan tot ontslag (in verband met de rendabiliteit), indien de cateringbedrijven de werknemers niet meer kunnen herplaatsen of de werktijden niet meer kunnen wijzigen?**

Werktijden kun je in goed overleg altijd wijzigen. Het gaat dan niet zozeer over de duur van het contract, maar wel over de tijden waarop iemand werkt. Volgens mij doel je op het voorbeeld dat we net hebben besproken, waarbij de uren van 100 teruggebracht worden naar 80. Als het om de bedrijfsvoering gaat, dan zal ongetwijfeld naar het middel van ontslag gegrepen worden. Het zou me verbazen als dat niet het geval was. Je zit niet meer in de methodiek van de sluipmoordenaar dat elke keer weer wat van je contract wordt afgeknibbeld. Dat heeft voor ons de doorslag gegeven om toch nog voor deze systematiek te kiezen. Ik denk dat werkgevers in dit soort situaties ontslag gaan aanvragen.

*“Maar werknemers die voor de keuze worden gesteld om de uren te verdelen over meerdere dagen of de uren in te leveren?”*

Los van de CAO Contractcatering kan dat nog steeds. Stel dat een cateraar in de situatie komt, waarbij ze een aanbesteding winnen. Vervolgens hebben ze de verplichting om de betrokken werknemers over te nemen. In overleg met de werknemers kan gekeken worden hoe invulling wordt gegeven aan de werktijden. Het is altijd aan de individuele werknemer of hij hiermee akkoord zal gaan. Zij moeten echter wel rekening houden met het feit dat zij op dat moment passend werk (geformuleerd door het UWV) krijgen aangeboden. Indien zij besluiten passend werk te weigeren, buiten de gronden die door het UWV zijn opgesteld, dan pleegt de werknemer een benadelingshandeling ten opzichte van het UWV. Dit kan gevolgen hebben voor een eventuele WW-uitkering. Een werknemer moet zich goed realiseren waar hij ‘ja’ tegen zegt, maar ook waar hij ‘nee’ tegen zegt. Desalniettemin zal een bedrijf ook goed omgaan met de wijziging in werktijden. De werknemers zullen bijvoorbeeld goed moeten worden voorgelicht.

**Vraag 8: Bent u tevreden over hetgeen nu in de CAO Contractcatering is opgenomen omtrent de voorwaarden voor de contractswisseling. Of heeft u nog andere wensen?**

Wij denken dat het goed omschreven staat. Wij hebben bij het opstellen van de contractswisselingbepaling een professor van de Universiteit van Amsterdam of van de Vrije Universiteit Amsterdam (ik weet het niet meer precies) betrokken. De professor is een absolute specialist op dit gebied van de overgang van onderneming en hoe het leerstuk op de CAO Contractcatering vertaald moet worden. Ik denk om voornoemde reden dat wij een goede cao tekst hebben die helder en duidelijk is. Dat levert bij mij nu niet de wens op om iets te veranderen. Ervan uitgaande dat de tekst goed is en dat we goed geadviseerd zijn, moet nu de praktijk gaan bewijzen wat de consequenties van de aanpassing van de CAO Contractcatering zijn en wat de uitwerking zal zijn. Ik verwacht discussie op een aantal punten, maar dat is inherent aan dit soort zaken.



Joost Egmond, van (j.vanegmond@cnvvakmensen.nl) [Toevoegen aan contactpersonen](#) 15:36 ▶  
Aan: lonneke\_aarts@hotmail.com ▼

Dag Lonneke,

Excuus dat ik je niet eerder heb gemaïld, maar het is er helaas is alle drukte bij ingeschoten. Ik heb je weerslag van ons gesprek gelezen en ben akkoord met de inhoud. Succes met het afronden van je studie.

Met vriendelijke groet,

Joost.



## Bijlage 2

|                                                                              |                |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Interview Contractspartij Veneca</b><br>Commissie Sociale Aangelegenheden | Michel Kooiman |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|

### **Vraag 1: Om welke reden is oorspronkelijk besloten af te wijken van de overgang van onderneming?**

Dan moeten we een stuk terug in de tijd. In de CAO Contractcatering heeft men een artikel verzonnen om werkgevers in de contractcateringbranche meer armslag te geven. Dat heeft alles te maken met hetgeen in de markt gebeurt. De overname van een project van de ene cateraar naar de andere cateraar ging heel vaak gepaard met een contract dat veel scherper was dan het voorgaande. Voornamelijk met betrekking tot de inzet van uren. Men wilde de werkgever daarmee meer mogelijkheden bieden om een aantal arbeidsvoorwaarden aan te kunnen passen.

### **Vraag 2: Welke verklaring kan gegeven worden over het omzeilen van een dwingendrechtelijke bepaling (artikel 7:662 BW) door de CAO Contractcatering (artikel 10 en 11 CAO Contractcatering)?**

Ongeveer 15 tot 20 jaar terug bestond de overgang van onderneming ook al, maar desondanks waren draaideurconstructies aan de orde van de dag. Dit kwam mede omdat de Veneca toentertijd nog niet bestond of althans nog niet zo invloedrijk was als dat nu het geval is. De bedrijven die actief waren in de contractcateringbranche waren niet met elkaar verbonden en dat leidde tot allerlei ongewenste situaties. Medewerkers wilden vaak hun recht halen, maar in de meeste gevallen liep dat slecht voor hen af. Op een zeker moment werd het artikel 'de contractswisseling' in het leven geroepen. Men heeft gemeend dit te moeten doen om zo veel mogelijk bedrijven aangesloten te krijgen bij de Veneca. Zodoende werd bewerkstelligd dat (naast het maken van cao-afspraken) onderhandeld kon worden op detailniveau. Uiteindelijk groeide het ledenbestand en daarmee ook de machtspositie van de Veneca. De Veneca werd een onderhandelingspartner voor de vakbonden. Na verschillende onderhandelingen hebben de vakbonden ingestemd met de contractswisseling. Het werkte in principe als een uitruilmecanisme. Wij kregen de contractswisseling, maar zij kregen daar andere artikelen in het voordeel van de werknemer voor terug. Een aantal jaren is het artikel over de contractswisseling onbesproken gebleven door de vakbonden. Een jaar of 10 geleden kwamen de vakbonden echter in opstand tegen hetgeen in de CAO Contractcatering was beschreven. Toentertijd mocht een werkgever overigens nog veel meer van de arbeidsvoorwaarden afpakken. In de afgelopen jaren zijn steeds meer restricties toegevoegd, omdat de vakbonden zich vasthielden aan de Europese rechtspraak omtrent de overgang van onderneming. De vakbonden stelden dat het artikel enorm afweek van de geldende wetgeving en daarnaast werd in het geval van een overgang van onderneming door de rechter steeds meer in het voordeel van de werknemer beslist. De houdbaarheid van het artikel met al de jurisprudentie is bijna onmogelijk geworden.

*"Je hebt ooit gezegd dat een contractswisseling meer als een overname van een project en niet zozeer als een overname van een onderneming werd gezien?"*

Wij hebben het altijd over overgang van onderneming, maar in de CAO Contractcatering heet het nog steeds contractswisseling. Men is het er nog steeds over eens dat er een wezenlijk verschil bestaat tussen een overgang van onderneming en een contractswisseling. Een overgang van onderneming betekent heel simpel gezegd dat een (gedeelte) van een onderneming wordt overgenomen en dat de entiteit niet meer bestaat. Bij een contractswisseling is dit niet altijd het geval. Het kwam ooit ter sprake omdat wij

regelmatig toerekeningen kregen van werknemers die langdurig ziek waren en ook een uitkeringstatus kregen. Het UWV klopte bij ons aan en vertelde ons dat de toerekeningen voor rekening van de nieuwe werkgever kwamen. Ik ben toen heel diep gaan graven in de wetgeving. De documenten heb ik ook allemaal moeten voorleggen, omdat nooit iemand de moeite heeft genomen de situatie uit te zoeken. Ik kwam tot de conclusie dat alles te maken met het loonheffingsnummer. Een ziekmelding bij het UWV moet natuurlijk gemeld worden met loonheffingsnummer, maar bij een overgang van onderneming bestaat het loonheffingsnummer niet meer. De Belastingdienst wist mij toen te vertellen dat het loonheffingsnummer moet ophouden te bestaan, anders konden zij de aanmelding niet in behandeling nemen. In de contractcatering verliest een bedrijf echter geen (gedeelte van een) bedrijf, maar slechts een project. Het loonheffingsnummer blijft behouden. Puur technisch valt een opdracht niet onder het begrip 'onderneming'. Een opdracht is namelijk misschien maar 0,001% van een bedrijf. De Belastingdienst zal een dergelijk verlies niet accepteren, omdat alleen het verlies van een entiteit geaccepteerd wordt. Tijdens de cao-onderhandelingen is met elkaar afgesproken een dergelijke overname nog steeds te behandelen als een contractswisseling. Het verlies van de opdracht wordt dus niet aangemeld bij de Belastingdienst. Enkel de uitwerking wat het personeel betreft, behandelen we als een overgang van onderneming. Er blijft dus een apart artikel bestaan in de CAO Contractcatering.

**Vraag 3: Waarom hebben de contractpartijen besloten de invulling van artikel 10 CAO Contractcatering vanaf 1 januari 2015 te veranderen. Oftewel: wat is de aanleiding van de wijziging in de CAO Contractcatering? (gaat het puur om de veelvoorkomende wijzigingen: wijzigen werktijden en herplaatsing?)**

Daar is eigenlijk de afgelopen jaren door de vakbonden tegen geageerd. In de afgelopen drie jaar heeft men vanuit de vakbonden iedere keer bij de cao-onderhandelingen aangevoerd dat een contractswisseling niet meer bij deze tijd past. Het past bovendien niet meer bij de Europese rechtspraak. Bij de laatste cao-onderhandelingen heeft men besloten, rekening houdend met de jurisprudentie, dat de contractswisseling zoals die was beschreven niet langer houdbaar was. Artikel 10 werd aangepast en artikel 11 werd in zijn geheel geschrapt.

**Vraag 4: Waarom is er besloten de contractswisseling niet te toetsen aan de voorwaarden 'economische eenheid', 'identiteitsbehoud' en 'krachtens overeenkomst, fusie of splitsing', maar om de contractswisseling altijd te kwalificeren als een overgang van onderneming?**

De wens is er wel, maar men zal het niet accepteren. Al jarenlang is er in de CAO Contractcatering een artikel opgenomen waar wij als cateringbedrijven graag een andere toepassing in hadden gezien. Wij zijn namelijk van mening dat iedere locatie als een aparte organisatorische eenheid aangemerkt zou moeten worden. Zodoende hoeft het afspiegelingsbeginsel niet bedrijfsbreed toegepast te worden. Hiermee wordt namelijk een onwenselijke situatie gecreëerd. Als er op locatie X bezuinigd moet worden vanwege economische omstandigheden, is het logisch dat het afspiegelingsbeginsel enkel op die locatie wordt losgelaten. Indien het afspiegelingsbeginsel bedrijfsbreed wordt toegepast, moet een werknemer op een locatie in Limburg herplaatst worden naar bijvoorbeeld Amsterdam. De overplaatsing gaat ten koste van de werknemer in Amsterdam. Deze situatie is niet passend en bovendien zijn wij verplicht om een vermogen aan reiskosten te betalen (de situatie hebben wij overigens daadwerkelijk meegemaakt). Om voornoemde

reden zouden wij graag zien dat een locatie als een aparte entiteit wordt gezien. Als we dan in een contractswisseling terecht komen, en er wordt gesproken over entiteit, dan is het ook duidelijk welke werknemers betrokken zijn. Het UWV zegt echter tot op heden dat de projecten niet als een aparte entiteit aangemerkt kunnen worden. Bij het aanvragen van een ontslagvergunning wordt ons telkens verteld dat we het afspiegelingsbeginsel bedrijfsbreed moeten toepassen. Kortom, het heeft juridisch gezien geen enkele zin om het op te nemen in de CAO Contractcatering. Ook al neem je het op in de CAO Contractcatering, het UWV ziet het niet als zodanig. Binnenkort gaan we daar wel opnieuw over in discussie met een nieuwe staffunctionaris binnen het UWV, die ook de intentie heeft uitgesproken met ons te willen meedenken. Als hij met ons meedenkt, zal dat ook ten goede komen aan de werkgelegenheid.

**Vraag 5: Er is veel onduidelijkheid over het begrip ‘betrokken werknemer’, zoals dat in de CAO Contractcatering is omschreven. Wat versta je onder ‘die ten tijde van het verlies van de opdracht aan het betreffende contract was toegewezen’? Hoe denk je over een werknemer die geen vaste formatieplaats heeft (zoals een regiomedewerker) en een stafmedewerker die door verlies van locaties al het werk verliest?**

In de commissie Sociale Aangelegenheden is deze vraag onlangs ingebracht. Om de reden dat de definitiebepaling ronduit vaag is, gaat men de grenzen opzoeken. Inmiddels zijn er ook een aantal situaties voorgelegd, waarbij het niet duidelijk is of de werknemer wel of niet als betrokken moet worden aangemerkt. Bijvoorbeeld bij de stafmedewerker die ten gevolge van het verlies van een opdracht al zijn werk verliest. De Veneca heeft als antwoord gegeven dat een stafmedewerker niet als betrokken werknemer moet worden gezien. Tevens is door ons de vraag gesteld hoe wij moeten omgaan met een werknemer die een onduidelijke functiebeschrijving heeft. In de contractcateringbranche wordt een referentiehandboek functie gehanteerd, maar veel bedrijven kiezen ervoor om zelf functiebeschrijvingen op te stellen. Dit is niet verboden, maar de functie van een werknemer komt wel meer ter discussie te staan. Alle functies die in het referentiehandboek zijn beschreven, moeten namelijk worden aangemerkt als operationele functies en zijn onderhevig aan de CAO Contractcatering. De functies die zelf bedacht zijn en die niet in het referentiehandboek voorkomen, zullen niet onder de term ‘betrokken’ vallen. Het is ‘the gentlemen’s agreement’ die we met elkaar hebben gesloten.

*“En ik hoorde dat er nieuwe inzichten zijn ontstaan omtrent de arbeidsongeschikte werknemer?”*

Hetgeen in de CAO Contractcatering staat is duidelijk. Een werknemer wordt niet overgenomen, indien duidelijk is dat hij als gevolg van zijn ziekte niet meer ten behoeve van het betreffende contract werkzaam zal zijn. Er is afgesproken, en dat zal ook in de vorm van een addendum worden toegevoegd in de huidige CAO Contractcatering, om een werknemer niet als betrokken aan te merken indien door middel van een arbeidsdeskundig onderzoek objectief kan worden vastgesteld dat iemand niet meer kan terugkeren in zijn eigen functie.

Hetgeen is beschreven omtrent zuiver verloop en vervanging (ook ten gevolge van arbeidsongeschiktheid) is overigens nog heel summier. Het zal nog enige tijd duren voordat daar aanvullingen in worden opgenomen.

**Vraag 6: Kun je uitleggen om welke reden artikel 10 lid 6 CAO Contractcatering (geldig na 1 januari 2015) is opgenomen in de CAO Contractcatering, rekening houdend met het ontslagverbod dat voortvloeit uit de overgang van onderneming?**

Het is eigenlijk heel simpel. De situatie kan zich voordoen dat er na een contractswisseling minder werkgelegenheid is. Na een contractswisseling mogen de arbeidsvoorwaarden niet veranderd worden. Daarnaast wordt ontslag 'wegens' overgang van onderneming niet geaccepteerd. In het geval ik echter een werknemer zou willen ontslaan omdat zijn functie niet meer passend is, kan ontslag wel geoorloofd zijn. Ontslag is naar mijn mening toegestaan indien de werkgelegenheid sterk vermindert. Ik noem een voorbeeld (hoe dit wordt ontvangen in de rechtspraak is een tweede): ik moet het gesprek aangaan met een medewerker omdat zijn arbeidsplaats vervalt. Ik vertel hem dat ik genooddakt ben het afspiegelingsbeginsel toe te passen, maar daardoor moet hij 200 kilometer verderop geplaatst worden. Veel werknemers bedanken voor deze overplaatsing. Ik kan met hen een afscheidsregeling treffen, bijvoorbeeld een vaststellingsovereenkomst. Niemand zal mij dat verbieden en niemand zegt dat de werknemer een dergelijk voorstel niet mag accepteren. Men heeft met elkaar afgesproken dat bij vermindering van werkgelegenheid na een contractswisseling een werknemer ontslagen kan worden. Het ontslag wordt dan niet gegeven 'wegens' overgang van onderneming, maar simpelweg omdat er te weinig werkgelegenheid is. Het neemt niet weg dat ook dan gekeken moet worden naar het afspiegelingsbeginsel. Ik verwacht dus eigenlijk dat we niet veel bereiken met het artikel, maar men was wel van mening dat het moest worden opgenomen in de CAO Contractcatering. Als er afscheid genomen moet worden, dan zal vaak geprobeerd worden dit te doen via een vaststellingsovereenkomst. Wat mij betreft kunnen een aantal passages uit het artikel geschrapt worden.

**Vraag 7: Ben je tevreden over hetgeen nu in de CAO Contractcatering is opgenomen omtrent de voorwaarden voor de contractswisseling. Of heb je nog andere wensen?**

Eerlijkheid gebiedt mij te zeggen dat als ik persoonlijk de keuze zou mogen maken, en de commissie Sociale Aangelegenheden denkt hier hetzelfde over, ik graag zou willen zien dat de contractswisseling in de huidige vorm blijft bestaan. Tegelijkertijd realiseer ik me dat het juridisch gezien niet houdbaar is. Wat ik wel graag zou zien is dat bepaalde artikelen beter gedefinieerd worden. De CAO Contractcatering moet verder worden uitgediept, want sommige bepalingen zijn echt te summier. De reden dat hiervoor is gekozen, is omdat men de verschillende bedrijven de mogelijkheid wil geven om te onderzoeken wat praktisch en technisch gezien het beste bij hun organisatie past.

---

**Van:** Michel Kooiman

**Verzonden:** dinsdag 9 december 2014 10:19

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** RE: Interview

Hallo Lonneke,

Wat mij betreft akkoord.

Met vriendelijke groet,

Michel Kooiman

Manager Human Resources

### Bijlage 3

|                              |               |
|------------------------------|---------------|
| Interview algemeen directeur | Hans van Veen |
|------------------------------|---------------|

#### **Vraag 1: Welke (strategische) redenen liggen er aan ten grondslag om een opdracht te verwerven?**

Puur om de reden om te kunnen groeien en om te kunnen overleven in een verdringingsmarkt. In een verdringingsmarkt concurreren de cateringbedrijven ten opzichte van elkaar om hun marktaandeel te vergroten. Anders gezegd: in de contractcateringbranche worden elkaars klanten overgenomen. Om voornoemde reden heeft de contractcateringbranche veelvuldig te maken met overnames. De klanten die wij verwerven zijn voor 90% afkomstig van andere cateraars. Op het moment dat wij geen opdrachten meer verwerven (met de wetenschap dat we ook klanten verliezen) dan gaat de omzet achteruit. De mogelijkheid bestaat dan dat we genoodzaakt zijn 'het bijltje erbij neer te leggen'.

*"Want je zou natuurlijk kunnen beargumenteren dat een contractswisseling niet noodzakelijk is indien de bestaande klanten behouden blijven?"*

Als we wisten dat alle bestaande klanten zouden blijven, dan is het inderdaad niet noodzakelijk andere opdrachten te verwerven. Het is vergelijkbaar met werknemers die uit dienst gaan en er een bepaald verloop van medewerkers ontstaat. Zo is er ook verloop van klanten. Bij ons valt het verlies van klanten overigens nog reuze mee, maar we houden er wel rekening mee dat gemiddeld 10% van de klanten stopt. Een bedrijf kan alleen groeien op het moment dat er genoeg nieuwe klanten bij komen. Het betekent wel dat je in een dergelijke situatie te maken hebt met mensen die weggaan en mensen die je moet overnemen.

#### **Vraag 2: Kun je vanuit jouw perspectief beschrijven hoe een contractswisseling in zijn werk gaat en kun je daarbij beschrijven wat jouw werkzaamheden zijn?**

In de aanbestedingsfase beoordeel ik op welke opdrachten we moeten inschrijven. Bij de beoordeling houd ik rekening met een aantal zaken. Ik bekijk onder andere of het strategisch verantwoord is om bepaalde klanten over te nemen. Willen wij bijvoorbeeld wel een klant overnemen die is gevestigd in Groningen? Daarnaast bekijk ik of we een focus willen hebben op een bepaald gebied. Ook kan het strategisch belangrijk zijn een opdracht te hebben als een soort van referentie. Tevens kan een opdracht wegens een bepaalde groei interessant zijn. We kijken dan of we met een klant extra omzetvolume kunnen bewerkstelligen. In zoverre heb ik te maken met een contractswisseling. Nadat de opdracht daadwerkelijk is verkregen is het operationeel gezien aan de rayonmanager, de afdeling HR en de opstartmanager hoe ze de 'poppetjes' zullen inzetten. Pas op het moment dat werknemers ontslagen zouden moeten worden, moet de afdeling HR zich weer wenden tot mij. Ze hebben niet de bevoegdheid zelfstandig stappen te nemen die juridisch gevolgen zouden kunnen hebben.

#### **Vraag 3: Waarom is de afwijkende werknemersbescherming, zoals die is beschreven in artikel 10 en 11 CAO Contractcatering, van belang voor de contractcateringbranche?**

Het is aan de ene kant van belang voor behoud van werkgelegenheid en aan de andere

kant is het om oneerlijke concurrentie weg te nemen. Wij hebben in onze branche gezegd (met de Veneca), dat we elkaar niet moeten beconcurreren over de rugen van onze medewerkers. Je krijgt situaties waarbij werknemers al een jaar of tien op een locatie staan en waar een bepaald team is opgebouwd. De werknemers worden allemaal ouder en op een gegeven moment kan de situatie zich voordoen waarbij de opdrachtgever besluit een jonger en frisser team in te zetten. Met de regels uit de CAO Contractcatering voorkomen we dat zo'n opdrachtgever door een nieuwe cateraar in te schakelen gelijk de hele ploeg op straat zet.

*"Maar daarvoor is toch juist de overgang van onderneming in het leven geroepen?"*

Dat is ook zo, maar wij wilden oorspronkelijk graag meer ruimte hebben in de werknemersbescherming. De CAO Contractcatering is ten opzichte van een aantal jaren geleden ook al flink aangescherpt en om die reden verschilt de CAO Contractcatering nog maar weinig met de overgang van onderneming. In een grijs verleden was het bijvoorbeeld zo dat alleen de uren aangeboden moesten worden die in de offerte waren opgenomen. Nu schrijft de CAO Contractcatering voor dat in geval van urenvermindering de arbeidsovereenkomst conform de wettelijke eisen moet worden beëindigd. Voor de aanscherping is gekozen, omdat in de praktijk bleek dat de afwijkende werknemersbescherming niet altijd in ons belang was. De cateringbedrijven die namelijk veel opdrachten verliezen blijven met personeel zitten en dit is niet bevorderlijk voor de branche. Uiteindelijk is de klant de lachende derde. De werknemersbescherming zoals die nu in de CAO Contractcatering is beschreven is niet alleen van belang voor de werknemer, maar ook voor de werkgever.

**Vraag 4: Kun je uitleggen in hoeverre de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering (bij Appèl) worden ingezet bij het opstellen van een offerte en het berekenen van de offerteprijs?**

Binnen de branche moeten wij aangeven welke werknemers er over gaan en welke arbeidsvoorwaarden voor de betreffende werknemers gelden. Vervolgens wegen wij het aantal werknemers op tegen het aantal contracturen. Ik ben van mening dat het wijzigen van werktijden altijd mogelijk is. Indien wij genooddakt zijn werknemers te herplaatsen zal daar bij het opstellen van een offerte specifiek rekening mee worden gehouden. Als wij twee werknemers hebben die vijf dagen in de week vijf uur werken, dan betekent het dat we tien uur per dag moeten inzetten. Als we maar negen contracturen hebben, zullen we één uur moeten doorbetalen. We kunnen de werknemers namelijk niet voor één uur herplaatsen. Het kan altijd sneller en altijd beter, maar uiteindelijk help je jezelf er ook niet mee. Als het echt dusdanig is dat de uren ook echt niet nodig zijn, omdat er minder mensen in het bedrijfsrestaurant komen, zal gekeken worden of er bijvoorbeeld in plaats van drie werknemers maar twee werknemers nodig zijn. De werknemer met het minste aantal dienstjaren wordt dan herplaatst in de regio. In principe moeten de uren van de werknemers in de offerte zijn verwerkt.

**Vraag 5: Hoe denk je over het feit dat bij een huidige contractswisseling de arbeidsovereenkomst kan worden aangepast (oftewel: urenvermindering of functieverlaging of zelfs ontslag)?**

Dat kan al niet meer met de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering. Een werknemer kan alleen worden ontslagen conform de wettelijke vereisten. Indien ontslag noodzakelijk is, dan wordt dat ingecalculeerd bij het opstellen van een offerte. In het verleden was het zo dat de CAO Contractcatering, en dan praat ik over een jaar of drie, vier geleden, het makkelijker

was de arbeidsovereenkomst van een werknemer te beëindigen. In het geval dat een werknemer 40 uur per week op de locatie werkzaam was, maar dat in de offerte 20 uur was overeengekomen, moesten slechts de geoffreerde uren worden aangeboden. De werknemer kon vervolgens de keuze maken of hij dat aanbod accepteerde. Naar aanleiding daarvan zijn een aantal rechtszaken geweest, met telkens een andere uitkomst. Bij de ene rechtszaak kregen ze gelijk en bij de andere niet.

**Vraag 6: Hoe denk je over het feit dat werknemers na een contractswisseling te maken kunnen krijgen met de wijzigingen herplaatsing en aanpassing werktijden?**

Dat vind ik niet meer dan normaal. Ik vind dat het niet alleen slaat op mensen die worden overgenomen, maar dat vind ik bij iedereen. Tegenwoordig heeft niemand namelijk nog een baan voor het leven. Je hoort om je heen dat het bij bedrijven slecht gaat. Op het moment dat de noodzaak daarvoor is en je kunt het ook duidelijk uitleggen, dan vind ik dat mensen daar flexibel in moeten zijn. De processen en de technieken in de branche ontwikkelen zich. Er worden minder producten gemaakt op de locatie, omdat er meer kant-en-klaar producten worden gebruikt. Dit resulteert in het feit dat we minder mensen nodig hebben op locaties. De werknemers zullen moeten inzien dat er minder uren worden ingezet. Negen van de tien keer kan het worden opgelost door de werktijden anders in te richten, maar in sommige gevallen is herplaatsing onvermijdelijk. Werknemers zullen zich erop moeten instellen dat de uren bijvoorbeeld niet over vier dagen maar over vijf dagen worden verdeeld. Indien werknemers dit niet wenselijk achten in verband met bijvoorbeeld kinderen of andere activiteiten, dan weet ik niet, even heel hard gezegd, of dit mijn probleem is. Ik kan de werknemer de uren bieden, maar wel met de voorwaarde dat de uren worden verspreid over meerdere dagen.

In principe nemen we alle werknemers (met al hun afspraken en voorwaarden) over. In de Contractcateringbranche komt het echter voor dat een werknemer op een gegeven moment niet langer op een bepaalde locatie werkzaam kan blijven en dat hij overgeplaatst moet worden naar een andere locatie. We kunnen de werknemer dan overplaatsten of we kunnen bekijken of we met de werktijden kunnen schuiven, zodat ze op de locatie werkzaam kunnen blijven. Dit is echter niet anders dan dat we ook doen bij werknemers die al werkzaam zijn op bestaande locaties. Daar bestaat ook de kans dat we moeten besluiten te schuiven met werktijden. In de afgelopen jaren hebben we bijvoorbeeld veel reorganisaties meegemaakt. De klanten waren genooddacht te bezuinigen en als gevolg daarvan ontstond er een personeelsoverschot. Om voornoemde reden besloten we de mensen te herplaatsen. Het is eigenlijk nog nooit voorgekomen dat we urenvermindering hebben doorgevoerd of dat we ontslag hebben aangevraagd, maar we kijken wel altijd waar ruimte is binnen de regio. Van medewerkers wordt een bepaalde flexibiliteit verwacht.

Een voorbeeld. Onze medewerkers werken meestal parttime. Gemiddeld werken zij 15 à 20 uur per week. In het geval op een locatie een dienst van 40 uur moet worden gedraaid, kiezen we er het liefst voor om deze dienst in twee delen te knippen en dus door twee werknemers in te vullen. De werknemers kunnen, en hier hebben we bewust voor gekozen, hun dagen vervolgens zelf inroosteren. Zodoende kunnen zij onderling afspreken welke dagen hen het beste uitkomen en daarnaast kunnen zij elkaar vervangen bij vakanties. In het geval de klant aangeeft dat de situatie problematisch is en de uren gaan verminderen, zullen wij er ons mee bemoeien. In eerste instantie hebben werknemers zelf de gelegenheid om er onderling uit te komen, maar als zij hiertoe niet in staat zijn dan nemen wij het heft in handen. Dan kan het zijn dat in plaats van twee werknemers (die ieder tweeënhalve dag werkten), nog maar plaats is voor één werknemer. De werknemer moet de uren die hij normaal gesproken in tweeënhalve dag maakte, nu verspreiden over vijf dagen. De werknemer kan de uren maken, maar in de meeste gevallen is dit niet wenselijk. We geven



de werknemers dan vervolgens de keus; of je kunt de uren maken en je werkt vijf dagen of je levert je uren in en dan kan je tweeënhalve dag blijven werken. Dit is dan wel geheel vrijwillig. We kunnen ze namelijk de uren bieden, alleen niet conform de wensen.

**Vraag 7: Na 1 januari 2015 zal een contractswisseling te allen tijde worden aangemerkt als een overgang van onderneming. Welke (praktische) gevolgen zal Appèl gaan ondervinden als de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering niet meer ingezet kunnen worden?**

Geen. Ik zie geen verschil ten opzichte van ons huidige beleid. Wij maken namelijk nu al geen onderscheid. We nemen iedere werknemer, met al hun voorwaarden en afspraken, over. Urenvermindering en functieverlaging komen nauwelijks voor. Ontslag ten gevolge van een contractswisseling komt bij ons ook niet voor.

*“Stel dat echt niets gewijzigd kan worden en dat het ook niet mogelijk is om te herplaatsen of om arbeidstijden te wijzigen?”*

Dan hebben we een probleem. Als er juridisch een houvast is zodat we niet meer flexibel met de werknemers kunnen omgaan, wat ik me overigens niet kan voorstellen, dan geeft dat een probleem. Ik noem een voorbeeld. Bij de overname van een bedrijf moeten we één werknemer overnemen die alleen maar wordt ingezet om koffie te schenken. Vervolgens wordt besloten om volautomatische koffiezetapparaten te installeren en om die reden moet een andere personeelsindeling worden gemaakt. Het is immers niet meer nodig om één persoon in te zetten die enkel de koffie inschenkt. We kunnen dan besluiten de werknemer in te zetten in het bedrijfsrestaurant. De werknemer kan dan voet bij stuk houden en van mening zijn dat ze wegens de overgang van onderneming geen andere werkzaamheden opgelegd kan krijgen. Indien ze de stap naar de rechter neemt, denk ik niet dat ze in het gelijk wordt gesteld. We hebben namelijk voor hetzelfde aantal uren en hetzelfde salaris een functie aangeboden in het bedrijfsrestaurant. In plaats van koffieschenken, zal de werknemer nu broodjes moeten smeren. Ik denk niet dat de rechter, omdat toevallig sprake is van een overgang van onderneming, zal zeggen dat de wijzigingen niet mogen worden doorgevoerd. Als duidelijk wordt neergelegd wat de beweegredenen zijn, een goed voorstel is gedaan en zodoende de werknemer niet overgeplaatst hoeft te worden, zal de rechter meedenken. Verdergaande aanpassingen zijn natuurlijk een ander verhaal. Ik heb in het verleden al best wat rechtszaken meegemaakt, dus ik weet ongeveer hoe rechters denken. Als een rechter ziet dat de werkgever gewoon zijn taak doet, een gegronde reden heeft om het team anders in te zetten, laat zien dat hij zijn best doet om de werknemers te behouden en de wijzigingen niet doorvoert om de werknemers weg te pesten, zal de rechter me niet in het ongelijk stellen.

Ten slotte denk ik dat je veel kan bereiken door goed te overleggen met de werknemer. In het geval een locatie wordt overgenomen en bij de overname gaan zaken veranderen, kun je de werknemer uitleggen om welke redenen je de wijzigingen doorvoert. Vaak hebben de werknemers hier begrip voor. Het is maar een enkele keer voorgekomen dat een werknemer die niet met het voorstel instemt ook daadwerkelijk naar de rechter gaat.

**Vraag 8: Denk je dat werknemers gevolgen zullen ondervinden indien zij na 1 januari 2015 ten gevolge van een contractswisseling overgenomen moeten worden?**

Nee. Ik denk enkel dat de werknemers hier meer gesterkt in worden. Er zijn cateraars die anders met de CAO Contractcatering omgaan. Nu is er geen enkele discussie meer hoe het zit. Overgang van onderneming betekent alles overnemen.

*“Denk je dat er op de langere termijn maatregelen zoals ontslag worden genomen?”*

Die mogelijkheid is er nu ook en dat heeft niks te maken met de CAO Contractcatering. Indien de cateraar genoodzaakt is om werknemers te ontslaan, heeft dat meer te maken met de positie van de cateraar. Als de cateraar geen mogelijkheden heeft tot herplaatsing, kan ontslag volgen. In het geval je tot een oplossing moet komen, kijk je eerst of je er met de werknemer zelf kunt uitkomen. Het uiterste redmiddel is ontslag. Het is bij ons nooit voorgekomen en bij andere cateraars denk ik ook niet.

**Vraag 9: Kun je vanuit jouw perspectief uitleggen in hoeverre de mogelijkheden ‘wijziging arbeidstijden’ of ‘herplaatsing op een andere locatie’ oplossing zullen bieden bij een contractswisseling na 1 januari 2015?**

Deze oplossingen zijn absoluut. Maar ik denk dat deze mogelijkheden sowieso kunnen worden gebruikt na 1 januari 2015. Misschien staat het niet in de wet, maar het zijn wel de oplossingen die met elkaar gevonden moeten worden. In de wet wordt vastgelegd om iets een handvat te geven. Als goed wordt omgegaan met de werknemer dan is de wet niet nodig.

---

**Van:** Hans van Veen

**Verzonden:** maandag 5 januari 2015 13:36

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** RE: Interview

Akkoord

Met vriendelijke groet,

Hans van Veen

Algemeen Directeur

## Bijlage 4

Interview commercieel directeur

John van de Bunt

### **Vraag 1: Welke (strategische) redenen liggen er aan ten grondslag om een opdracht te verwerven? (Waarom is een heraanbesteding respectievelijk hergunning van belang voor een organisatie?)**

In de eerste plaats hebben we een sales doelstelling. De doelstelling wordt vastgelegd door de organisatie. Onder andere wordt vastgesteld welke positie we hebben op de markt en welke mogelijkheden we hebben om te kunnen groeien. In de doelstelling kan bijvoorbeeld besloten worden dat Appèl 15% moet groeien. Die 15% staat gelijk aan een bepaald bedrag (denk bijvoorbeeld aan een paar miljoen). Om het bedrag te kunnen halen, moeten we opdrachten binnenhalen. Aan de hand van de opdrachtwaarde, weten we hoeveel opdrachten we moeten scoren om het bedrag te bereiken.

Daarnaast hebben alle contracten een bepaalde houdbaarheid. Opdrachten die binnenkomen via een openbare aanbesteding betreffen meestal drie plus twee contracten. Dit houdt in dat er drie vaste jaren zijn en de overige twee jaren zijn optiejaren. Op voorhand weet je dat je het risico loopt om die opdrachten eens in de drie of eens in de vijf jaar te verliezen. Het is een strategische keuze om hetgeen we kwijtraken, op een andere manier weer binnen te halen. Op deze manier bewerkstelligen we dat we even groot blijven. Daarnaast is het een strategische keuze om ieder jaar met een bepaald percentage te groeien. In het beleidsplan van Appèl is bijvoorbeeld opgenomen dat we ieder jaar met 10% moeten groeien. Als een onderneming stilstaat, lopen de ontwikkelingsmogelijkheden terug. Met een grotere onderneming kun je klappen opvangen, grotere opdrachten binnenhalen en professionaliseren.

### **Vraag 2: Kun je vanuit jouw perspectief beschrijven hoe een contractswisseling in zijn werk gaat en kun je daarbij beschrijven wat jouw werkzaamheden zijn?**

De eerste taak van medewerkers op de afdeling Sales (alle buitendienst medewerkers), dus niet specifiek mijn taak, is om bij een aanbesteding de juiste gegevens rondom het personeel op te vragen. Alle salesmanagers moeten zodra ze stukken krijgen (bijvoorbeeld via de mail), zoeken naar relevante gegevens over het huidige personeel. In het geval de gegevens niet duidelijk zijn of ontbreken, moeten ze ervoor zorgen dat de informatie alsnog wordt opgevraagd. Indien het onmogelijk blijkt de gegevens op te vragen, zullen we besluiten om niet mee te doen met de aanbesteding. Daarnaast nemen we de gegevens mee in de offertebespreking. We inventariseren de gegevens en verwerken deze in de offerte. De offerte wordt financieel gezien altijd besproken met de medewerkers van de operationele afdeling en de financiële afdeling. Tevens is het de taak van de Salesmanager om de opdracht over te dragen aan degenen die verantwoordelijk zijn voor de verdere uitwerking en uitvoering van de opdracht (denk aan: HR en opstart). De afdeling Sales heeft veel voorbereidende taken. Ten slotte moeten we contact opnemen met de afdeling HR als in de aanbestedingsfase al blijkt dat er specifieke afwijkingen zitten in hetgeen de oude cateraar op papier hebben gezet. We moeten onderzoeken of de afwijkingen bepaalde consequenties met zich mee kunnen brengen. Als dit niet duidelijk wordt of de afwijkingen een te groot risico vormen, wordt geen offerte uitgebracht.

Uiteindelijk maakt het personeel het belangrijkste deel uit van de kosten. We zullen onderzoeken hoeveel werknemers op de locatie nodig zijn en hoeveel werknemers we moeten overnemen. Er zal altijd een discrepantie ontstaan. Vervolgens gaan we, binnen de

kaders van de CAO Contractcatering, op zoek naar oplossingen. Op dit moment zijn we bezig met een locatie waarbij €250.000 tot €300.000 te veel aan personeel wordt ingezet. We moeten in dat soort situaties onderzoeken welke stappen we moeten nemen. Als het personeel in de aanneemsom wordt opgenomen, dan bestaat het risico dat we de opdracht niet verwerven. Als ze uit de offerte worden gelaten, wordt het aangemerkt als bedrijfsrisico. We moeten overwegen hoeveel risico we met de opdracht lopen, of we personeel op andere locaties kwijt kunnen en hoe graag we de opdracht willen hebben. Overigens komt alle informatie die we tot dan toe hebben voort uit anonieme lijsten.

**Vraag 3: Waarom is de afwijkende werknemersbescherming, zoals die is beschreven in artikel 10 en 11 CAO Contractcatering, van belang voor de contractcateringbranche?**

De werknemersbescherming is voor de contractcateringbranche altijd discutabel geweest. Er is al zolang als de CAO Contractcatering daar überhaupt iets over schrijft, en dat is al ongeveer 15 jaar geleden, altijd een discrepantie geweest tussen wat de werknemer wil en wat de werkgever wil. In de afgelopen jaren is de CAO Contractcatering ook al aangescherpt. De overgang van de onderneming krijgt steeds meer invloed op de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering. De artikelen zijn oorspronkelijk geschreven ter bescherming van de werknemer, want als een cateraar niet gehouden is werknemers over te nemen dan heeft dat een enorme impact voor de werknemers. Een jaar of 10 geleden hebben de grote cateraars meer invloed gekregen op de ontwikkelingen in de CAO Contractcatering. Zij bleven namelijk zitten met de werknemers, nadat een contractswisseling plaats had gevonden. In eerste instantie, toen de arbeidsmarkt nog goed was, konden werknemers kiezen. Als ze werk kwijtraakten, dan waren ze zo weer aan het werk. De arbeidsmarkt verslechterde, de werknemers kwamen niet meer gemakkelijk aan het werk en zodoende bleven de cateraars met werknemers zitten. Ontslag was onvermijdelijk, omdat herplaatsing wegens de krappe arbeidsmarkt niet meer tot de mogelijkheden behoorde. Toen zijn de grote cateraars aan zet geweest en hebben ze besloten dat het beter is om de werknemers bij een contractswisseling over te nemen. In principe is de werknemersbescherming in de CAO Contractcatering dus voor de werknemers, maar ook de werkgevers hebben er baat bij.

*“Gaaf het een verschil maken na 1 januari 2015?”*

Dat ligt eraan in welke situatie je terecht komt. Wat vooral veel zal uitmaken is het gegeven dat de cateraars waar het goed mee gaat nu nog de mogelijkheid hebben om de werknemers die niet nodig zijn te verdelen over meerdere locaties. Deze flexibiliteit vervalt wellicht.

**Vraag 4: Kun je uitleggen in hoeverre de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering (bij Appèl) worden ingezet bij het opstellen van een offerte en het berekenen van de offerteprijs?**

Ja, absoluut. Artikel 10 en 11 CAO Contractcatering bepalen op welke manier we kunnen inschrijven. De berekening gaat als volgt. Allereerst wordt het servicelevel bepaald (het aantal lunchgebruikers en de vormen van dienstverlening). Er wordt bijvoorbeeld vastgesteld dat er 100 gebruikers zijn en daarnaast wordt bepaald welke producten in de catering worden gebruikt. Deze gegevens worden naast elkaar gelegd en op basis van de vergelijking bepalen we de personeelsbehoefte. Hieruit kan bijvoorbeeld voortvloeien dat we in totaal 15 uur moeten inzetten om de catering draaiende te houden. Het voornoemd aantal uren wordt afgespiegeld tegen een anonieme lijst. In het geval dat op de anonieme lijst slechts 10 uur is opgenomen, ontstaat er een tekort. Wij zullen dan personeel moeten

werven. Het is echter een probleem als blijkt dat er bijvoorbeeld 20 uur is opgenomen, omdat we dan met een personeelsoverschot kampen. Artikel 10 en 11 CAO Contractcatering vertellen ons dat we toch op de 20 uur moeten inschrijven en dat we alle betrokken werknemers moeten overnemen.

*“Je zegt eigenlijk dat de artikelen zodanig zijn aangescherpt dat de werknemers per se overgenomen moeten worden?”*

Klopt, alleen kon ik tot nu toe bij een personeelsoverschot de werknemers op een andere locatie plaatsen of de werktijden anders indelen. Wellicht dat ik daar in de toekomst voorzichtig mee moet zijn.

**Vraag 5: Hoe denk je over het feit dat bij een huidige contractswisseling de arbeidsovereenkomst kan worden aangepast (oftewel: urenvermindering of functieverlaging of zelfs ontslag)?**

Wij hebben als afdeling Sales eigenlijk het motto dat we geen urenverlaging of functieverlaging doorvoeren. Deze strategie hebben we een jaar of vijf geleden bepaald. Een werknemer heeft bijvoorbeeld 25 uur op contract. Per dag werkt hij vijf uur, maar het werk kan in principe ook in vier uur gedaan worden. Als we tegen de werknemer zeggen dat zijn uren worden afgebouwd, komt dat zijn motivatie, enthousiasme en prestaties niet ten goede. Andere cateraars hebben wel voor deze systematiek gekozen. Wij zullen dat niet doen, tenzij het echt niet anders kan. Het is in het verleden incidenteel voorgekomen. Als het uiteindelijk toch noodzakelijk blijkt uren af te bouwen of de functie te verlagen, dan kan je dat beter later in het proces doen. Al komt dat ook niet vaak voor.

**Vraag 6: Hoe denk je over het feit dat werknemers na een contractswisseling te maken kunnen krijgen met de wijzigingen herplaatsing en aanpassing werktijden?**

Ik vind dat herplaatsing of aanpassing van werktijden moet kunnen. De CAO Contractcatering gaat er misschien na 1 januari 2015 anders mee om, maar ik heb sowieso de stelling dat je als werkgever moet proberen om bepaalde zaken te honoreren. Een werknemer kiest er bijvoorbeeld bewust voor een baan aan te nemen waarbij hij van 10 tot 12 kan werken, zodat hij zijn kind van school kan halen. Ik vind dat je daar rekening mee dient te houden, maar niet ongelimiteerd. Als de mensen puur de reden aandragen dat ze geen zin hebben om op andere tijden te werken, dan vind ik dat je vanuit bedrijfseconomisch oogpunt moet kunnen zeggen dat ze herplaatst moeten worden. Ik vind dat je in alle redelijkheid en billijkheid aan de werknemers kunt vragen om op een andere locatie te werken. De herplaatsing moet natuurlijk wel in alle redelijkheid geschieden. Je kunt niet van werknemers vergen om naar Groningen of naar Limburg te gaan, als ze in Den Bosch werken en wonen. Bij de herplaatsing moet rekening gehouden worden met een bepaalde afstand. Ik ben van mening dat het recht op werk boven het recht op een werkplek gaat. Als werknemers niet akkoord gaan, dan moeten ze misschien ontslagen worden. Het is dan echter aan hen te wijten.

**Vraag 7: Na 1 januari 2015 zal een contractswisseling te allen tijde worden aangemerkt als een overgang van onderneming. Welke (praktische) gevolgen zal Appèl gaan ondervinden als de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering niet meer ingezet kunnen worden?**

Als we werknemers niet meer kunnen herplaatsen of als we de werktijden niet meer kunnen

wijzigen, dan zullen we het risico moeten inschatten of de werknemer vrijwillig wil worden overgeplaatst of niet. We kunnen er ook voor kiezen meteen zwaardere maatregelen te treffen en dat we bij het opstellen van de offerte bijvoorbeeld ontslag moeten incalculeren. Ontslag kan ook achterwege gelaten worden, maar dan zal de offerte hoger uitvallen. De consequentie bestaat dat cateringbedrijven die wel kiezen voor ontslag een beter aanbod kunnen doen. De opdrachtgever kiest dan uiteindelijk voor een ander cateringbedrijf. Overigens denk ik dat veel mensen ervoor zullen kiezen om overgeplaatst te worden. Zeker als anders ontslag dreigt. Liever overplaatsing dan een WW-uitkering of misschien zelfs wel verwijtbaar ontslag. Als de nieuwe CAO Contractcatering in werking treedt en de werknemers zijn het niet eens met de wijzigingen dan zal daar jurisprudentie over ontstaan. Als we werknemers ontslaan op basis van economische redenen (in verband met tekort aan werk), dan is het de vraag of het ontslag wordt goedgekeurd. Nu wordt er gezegd dat eerst gekeken moet worden of er op andere locaties werk is.

**Vraag 8: Denk je dat werknemers gevolgen zullen ondervinden indien zij na 1 januari 2015 ten gevolge van een contractswisseling overgenomen moeten worden?**

Ik denk het niet. De regel is er en die zal uitgevochten worden. In 95% van de gevallen zal het blijven zoals het is. Ik denk dat de gevolgen van andere maatregelen die je zou moeten nemen op het moment dat er geen werk meer is, erg zwaar zijn. Werknemers zullen eerder akkoord gaan met minder ingrijpende maatregelen. Zeker het verplaatsen naar een andere locatie en het wijzigen van werktijden, is minder ingrijpend. Maar je moet je afvragen hoeveel mensen er nu werken op een tijd die straks wezenlijk anders moet zijn alleen omdat wij de dienstverlening overnemen. Het komt niet vaak voor dat een werknemer die overdag werkt 's nachts moet werken. Als de werknemer eerst van 10 tot 11 moest werken, kan het nu van 11 tot 12 zijn. Als de werknemer dat echter niet wil, dan moeten we ontslag aanvragen. Ik denk echter niet dat het zo zal gaan.

**Vraag 9: Kun je vanuit jouw perspectief uitleggen in hoeverre de mogelijkheden 'wijziging arbeidstijden' of 'herplaatsing op een andere locatie' oplossing zullen bieden bij een contractswisseling na 1 januari 2015?**

Dan zou het bij het oude blijven. Dat zou in voorkomende vallen veel discussie schelen. Als werknemers niet willen meewerken. Misschien is het zelfs wel nadelig voor groepen van werknemers.

## RE: Goedkeuring interview



John van de Bunt (jvdbunt@appel.nl)

Aan: Lonneke Aarts ↕

akkoord

Met vriendelijke groeten,

John van de Bunt

Commercieel Directeur



## Bijlage 5

Interview medewerkster Afdeling HR

Irene Timmerman

### **Vraag 1: Welke (strategische) redenen liggen er aan ten grondslag om een opdracht te verwerven? (Waarom is een heraanbesteding respectievelijk hergunning van belang voor een organisatie?)**

Ik denk dat het voornamelijk van belang is voor de groei van een bedrijf. Ik ben niet gespecialiseerd op het gebied van aanbestedingen, maar het verwerven van een opdracht moet natuurlijk haalbaar zijn. Onderzocht moet worden of het met de huidige capaciteiten mogelijk is een locatie over te nemen, op te starten en ook daadwerkelijk te laten draaien. Tevens moet de opdrachtgever tevreden zijn over de vorm van dienstverlening.

### **Vraag 2: Kun je vanuit jouw perspectief beschrijven hoe een contractswisseling in zijn werk gaat en kun je daarbij beschrijven wat jouw werkzaamheden zijn?**

Tijdens de aanbestedingsprocedure wordt vastgesteld hoeveel werknemers overgenomen moeten worden. Daarnaast zal in het voortraject bekend worden of er wellicht bijzonderheden zijn. Zodra de afdeling Sales heeft aangekondigd dat een nieuwe locatie 'gescoord' is, komen wij in actie. Tijdens de interne overdracht, waarbij de afdeling Sales de opdracht overdraagt naar het operationele gedeelte, komen specifieke dingen aan de orde (zoals de ureninzet na de contractswisseling). Tevens wordt verteld hoe men de opzet van de catering voor ogen ziet. Na het scoren van een opdracht moet overigens nog een bekoelingsperiode in acht worden genomen. In voornoemde periode heeft de latende cateraar de gelegenheid bezwaar te maken tegen de hergunning. Zodra de bekoelingsperiode is afgelopen en de afdeling Sales akkoord heeft gegeven, neem ik contact op met de locatie om een afspraak in te plannen. Het overnamegesprek is voornamelijk bedoeld om kennis met elkaar te maken. Afhankelijk van de grootte van de groep, gaan de HR-manager en de rayonmanager of de opstartmanager mee. In het overnamegesprek wordt allereerst een presentatie gegeven. De presentatie maakt duidelijk wie wij zijn, wat we doen en wat de werknemers van ons kunnen verwachten. De opstartmanager en/of de rayonmanager informeren de werknemers over de daadwerkelijke opstart. Na afloop van het algemene gedeelte, zullen gesprekken plaatsvinden met individuele werknemers.

#### *"Wat wordt er tijdens de individuele gesprekken besproken?"*

De latende cateraar stuurt ons aan de hand van een mutatielijst de NAW-gegevens en de gegevens omtrent het dienstverband. Hierbij kan gedacht worden aan uurloon, contracturen, arbeidsongeschiktheid et cetera. Wij nemen dit vervolgens met de werknemers door en controleren of de gegevens op de mutatielijst nog steeds kloppen. Dit is van groot belang omdat tussen het moment van de gunning tot aan het moment van de daadwerkelijke opstart een flinke periode kan zitten. In die periode kan er veel veranderd zijn. Meestal zijn er geen problemen, maar als er toch bijzonderheden zijn (er zijn bijvoorbeeld vermoedens van oneigenlijk gebruik), onderzoeken we op het hoofdkantoor wat de mogelijkheden zijn.

**Vraag 3: Waarom is de afwijkende werknemersbescherming, zoals die is beschreven in artikel 10 en 11 CAO Contractcatering, van belang voor de contractcateringbranche?**

In de CAO Contractcatering is precies beschreven binnen welke kaders gehandeld mag worden. Ik kan me niet herinneren dat wij gebruik hebben gemaakt van artikel 10 en 11 CAO Contractcatering en ook daadwerkelijk uren hebben afgebouwd of functieverlaging hebben doorgevoerd. Tijdens de overnamegesprekken zullen we ook altijd starten met de boodschap dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers niet gewijzigd zullen worden. Dit is het meest spannende gedeelte en als wij onzekerheid hebben weggenomen, valt er een last van hun schouders. Het kan wel eens voorkomen dat werknemers die aangeven graag meer uren te willen werken, overgeplaatst moeten worden naar een andere locatie. Simpelweg omdat hun huidige locatie hiertoe geen mogelijkheid biedt.

**Vraag 4: Kun je uitleggen in hoeverre de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering (bij Appèl) worden ingezet bij het opstellen van een offerte en het berekenen van de offerteprijs?**

Deze vraag is ook meer gericht op de afdeling Sales. Als een opdrachtgever duidelijk heeft aangegeven een bepaalde weg te willen inslaan, dan moet daar in de aanbestedingsfase rekening mee gehouden worden. Dit betekent dat we niet altijd een opdracht kunnen aannemen. In het geval een opdrachtgever heeft gezegd dat ze om persoonlijke redenen bepaalde werknemers niet meer op de locatie terug willen zien, zal de opdracht, rekening houdend met het goed werkgeverschap, afgewezen worden. Als je er namelijk voor kiest om wel rigoureuze veranderingen door te voeren, dan sta je bij de opstart van een locatie al met één nul achter. Het is uiteindelijk ook van belang een team enthousiast te maken. Wij hebben in het verleden ooit het verzoek gehad van een advocatenkantoor om het hele team te vervangen. Je kunt je dan afvragen wat voor werkgever je bent als je op dit verzoek ingaat.

**Vraag 5: Hoe denk je over het feit dat bij een huidige contractswisseling de arbeidsovereenkomst kan worden aangepast (oftewel: urenvermindering of functieverlaging of zelfs ontslag)?**

Dat is altijd heel moeilijk. Een opdrachtgever geeft in een aanbestedingsprocedure aan wat de wensen zijn en de afdeling Sales moet zich hierop aanpassen. Vervolgens zal aan de beweegredenen van de opdrachtgever duidelijk worden of een aanpassing in de arbeidsvoorwaarden geoorloofd is. Er is bijvoorbeeld een verschil in de situatie waarbij een opdrachtgever wegens inkrimpingen genoodzaakt is bezuinigingen door te voeren in de catering of de situatie waarbij een opdrachtgever op grond van persoonlijke redenen het team wil vernieuwen. De opdrachtgever zal zijn voorstel met goede gronden moeten onderbouwen. Naast de beweegredenen van de opdrachtgever, moet ook altijd gekeken worden of de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden aan te passen ook daadwerkelijk haalbaar zijn.

**Vraag 6: Hoe denk je over het feit dat werknemers na een contractswisseling te maken kunnen krijgen met de wijzigingen herplaatsing en aanpassing werktijden?**

Ik denk dat dit hetzelfde verhaal is als bij de vorige vraag. Het ligt aan de beweegredenen van een opdrachtgever of wijziging in de werktijden of herplaatsing geoorloofd is. De opdrachtgever moet echt op grond van bedrijfseconomische redenen genooddaakt zijn om wijzigingen door te voeren. Het kan natuurlijk voorkomen dat een werknemer niet meer binnen de bedrijfscultuur past en om die reden vervangen zou moeten worden. Ik vind dan echter dat je altijd eerst het gesprek moet aangaan en andere mogelijkheden moet onderzoeken, voordat de werknemer wordt herplaatst. Het zakelijke belang en het sociale belang liggen vaak dicht bij elkaar. Het hoeft elkaar niet te bijten, maar in sommige situaties is dat wel lastig.

**Vraag 7: Na 1 januari 2015 zal een contractswisseling te allen tijde worden aangemerkt als een overgang van onderneming. Welke (praktische) gevolgen zal Appèl gaan ondervinden als de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering niet meer ingezet kunnen worden?**

Indien daadwerkelijk vast komt te staan dat in de contractcateringbranche geen mogelijkheden meer zijn om flexibel om te gaan met de werknemers, dan is het een feit en kunnen we er niet omheen. Ik denk persoonlijk dat die uitdaging grotendeels bij de afdeling Sales ligt. De arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers mogen dan niet meer veranderd worden. Men moet zich hierop aanpassen. Het is dan de vraag of de overnames nog rendabel zijn.

**Vraag 8: Denk je dat werknemers gevolgen zullen ondervinden indien zij na 1 januari 2015 ten gevolge van een contractswisseling overgenomen moeten worden?**

Ik geloof niet dat het veel gevolgen zal hebben voor werknemers. Wellicht dat minder snel een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden om toch een soort van flexibiliteit te kunnen behouden. De werknemers zullen kritischer beoordeeld worden.

**Vraag 9: Kun je vanuit jouw perspectief uitleggen in hoeverre de mogelijkheden 'wijziging arbeidstijden' of 'herplaatsing op een andere locatie' oplossing zullen bieden bij een contractswisseling na 1 januari 2015?**

Het biedt inderdaad een oplossing. Aan de hand van de vraag van de opdrachtgever, zal worden bepaald hoe de werknemers na een contractswisseling worden ingezet. Over het algemeen zijn er in de contractcateringbranche geen 9 tot 5 banen. De werknemer zal namelijk alleen op bepaalde pieken moeten worden gewerkt. Op sommige locaties wordt expliciet om een flexibele instelling gevraagd.

Na een overname hebben we wel eens te maken met werknemers die op vaste dagen werken. Wij zeggen heel duidelijk tegen de werknemers dat ze in principe vijf dagen in de week beschikbaar moeten zijn. Het hanteren van vaste dagen kan alleen als de planning dat toelaat. Als er op een locatie ineens onverwachte pieken zijn, dan zijn gelukkig heel veel mensen bereid om te komen werken. In het geval een werknemer meer weerstand biedt, proberen we uit te leggen waarom we die werknemer nodig hebben. Vaak stemmen ze dan alsnog in.

Desalniettemin is het voor veel mensen een onzekere periode. Ze hebben heel veel vragen en het is niet verstandig om (zeker in de beginperiode) veel veranderingen door te voeren. Als een team niet enthousiast is, werkt het ook in ons nadeel. We proberen het altijd zo positief mogelijk in te steken. In het geval werknemers blijven weigeren, zullen we wellicht geen andere mogelijkheid hebben dan ontslag aan te vragen. Je biedt ze immers werkgelegenheid.

---

**Van:** Irene Timmerman

**Verzonden:** maandag 5 januari 2015 12:49

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** RE: Interview

Bij deze goed gekeurd en heel veel succes!

Irene Timmerman

Medewerker Human Resources

## Bijlage 6

|                                                   |                         |
|---------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Interview werkneemster</b><br>(Appèl - Eurest) | Marjo van de Weijenberg |
|---------------------------------------------------|-------------------------|

### **Vraag 1: Door welke organisatie bent u overgenomen en hoelang is dat geleden?**

Oorspronkelijk was ik in dienst bij Appèl, maar in april 2013 ben ik overgenomen door Compass Groep (beter bekend als Eurest). Voorafgaand aan de overname werkte ik als projectleidster in het bedrijfsrestaurant van zakencentrum Bolduc (het pand waar, onder andere, Appèl in gevestigd is). Arcadis was de opdrachtgever. Op een zeker moment besloot Arcadis te verhuizen naar een andere locatie in 's-Hertogenbosch. Dit had tot gevolg dat ook het bedrijfsrestaurant moest verhuizen. Arcadis besloot daaropvolgend de opdracht opnieuw aan te besteden. Appèl en Eurest schreven zich beiden in, maar uiteindelijk werd de opdracht aan Eurest gegund. Ik denk dat het voor hen ook makkelijker was, aangezien Eurest landelijk de catering voor Arcadis verzorgt.

Overigens heb ik tijdens mijn loopbaan meerdere overnames meegemaakt. Appèl kon echter (tot aan de laatste overname) steeds voorkomen dat ik ook daadwerkelijk werd overgenomen. Telkens als een locatie waarop ik werkzaam was werd overgenomen, onderzocht Appèl de mogelijkheden of ze mij een vergelijkbare functie op een andere locatie aan konden bieden. Zodoende kon ik bij Appèl blijven werken.

#### *“Hoe heeft u de herplaatsingen ervaren?”*

Ondanks het feit dat ik blij was dat ik bij Appèl kon blijven, heb ik de herplaatsingen zelf als zeer vervelend ervaren. Ik heb bijvoorbeeld heel lang de catering verzorgd voor een locatie van Brabant Water in 's-Hertogenbosch. Op enig moment besloot Brabant Water om één van hun eigen managers op mijn locatie te plaatsen. Dit betekende echter dat hij mijn plaats zou innemen. Vervolgens werd ik voor de keuze gesteld om onder de manager te werken of te vertrekken. Na een zorgvuldige afweging kwam ik tot de conclusie dat het voor mij niet haalbaar was om voor Brabant Water te blijven werken. Ik werkte immers al een geruime tijd op de betreffende locatie en ik zou moeite hebben met het feit dat iemand mij de les zou lezen. De situatie heb ik ook aangekaart bij Appèl. Zij gaven aan dat ze de mogelijkheden zouden bekijken om mij op een andere locatie te plaatsen. Uiteindelijk vertelden ze mij dat ik aan de slag kon op een locatie bij Essent. Na één jaar werd de locatie overgenomen door Albron. Gelukkig besloot de manager van Brabant Water op dat moment dat hij weer terug geplaatst wilde worden op zijn oude locatie. Zodoende kwam de plek bij Brabant Water weer vrij en werd ik teruggevraagd. Het was natuurlijk wel vervelend om weer een wisseling mee te maken, maar ik was blij dat ik überhaupt werk had. Na een zekere tijd concludeerde Brabant Water dat de cateringactiviteiten toe waren aan vernieuwing. Er volgde een nieuwe aanbestedingsprocedure en uiteindelijk werd de catering aan Hutten Catering gegund. Op het moment van de contractswisseling verhuisde Appèl naar zakencentrum Bolduc. Zij zouden de catering voor hun rekening nemen en dat betekende dat er een functie vrij kwam in het bedrijfsrestaurant. Deze functie heb ik geaccepteerd. Toen de aanbesteding met Eurest zich aandienende, kon Appèl mij helaas niets meer aanbieden. Ik vond dat ontzettend jammer. Ik ben namelijk met Appèl ‘opgegroeid’. Voor Appèl is het natuurlijk ook niet fijn. Hetgeen ze de afgelopen jaren in mij geïnvesteerd hebben (in de vorm van cursussen) raken ze met een contractswisseling namelijk kwijt.

### **Vraag 2: Op welke wijze werd u geïnformeerd omtrent de overname?**

Vanaf het moment dat Arcadis had uitgesproken dat ze plannen hadden om te verhuizen,

wisten wij dat er wat de catering betreft wellicht zaken zouden veranderen. Tegelijkertijd hoorden we dat er opnieuw een aanbesteding zou volgen. Het was voor ons duidelijk welke cateraar de catering gegund zou krijgen. Eurest verzorgt namelijk landelijk de catering voor Arcadis. In het meest logische geval koos Arcadis wederom voor Eurest. Toen Arcadis daadwerkelijk Eurest aanwees als nieuwe cateraar, vreesde ik wel dat mijn arbeidsvoorwaarden gewijzigd zouden worden.

**Vraag 3: Kunt u vertellen hoe u de periode vanaf de kennisname van de contractswisseling heeft ervaren?**

Het heeft na de kennisname een aantal maanden geduurd voordat we van start gingen op de nieuwe locatie. Arcadis moest op dat moment natuurlijk nog verhuizen. Ik vocht in die periode met de wetenschap dat ik nog maar een aantal maanden op de locatie (en voor Appèl) mocht werken. Ik heb de periode dan ook als zeer moeilijk en spannend ervaren. Gelukkig ben ik wel de hele tijd aan de slag geweest en heb ik niet thuis gezeten. Na de sluiting van het bedrijfsrestaurant, ben ik meteen gestart op de andere locatie. De opstartmanager probeerde alles in goede banen te leiden, maar het gebruik van nieuwe processen en technieken had flink wat voeten in de aarde.

Het gegeven dat de catering opnieuw zou worden aanbesteed en de vraag of Appèl weer in de gelegenheid zou zijn mij een nieuwe functie aan te bieden, zijn mij niet in de koude kleren gaan zitten. Tijdens slapeloze nachten, spookt er van alles door je hoofd. In totaliteit heb ik een half jaar in onzekerheid gezeten. Ik was bijvoorbeeld huiverig voor het feit dat Eurest mijn salaris of uren zou veranderen. In principe is het natuurlijk zo dat een nieuwe cateraar je één-op-één moet overnemen, maar de nieuwe locatie was een stuk kleiner en dat betekent minder personeel. Daarnaast ben ik als cateringmedewerker veel te duur. Ik heb een contract voor 28 uur per week, terwijl bij veel cateringbedrijven hoogstens een contract voor 15 à 20 uur wordt aangeboden. Uiteindelijk werd ook duidelijk dat Appèl mij geen vergelijkbare functie kon aanbieden, waardoor ik geen andere keuze had dan mee over te gaan naar Eurest. Het is natuurlijk ook heel persoonlijk welke functie je kunt aannemen. Ik ben een alleenstaande moeder en ik moet mijn kind naar school brengen. Dit betekent bijvoorbeeld dat ik niet om acht uur 's ochtends al kan beginnen. In die tijd heb ik veel gesprekken gehad met Appèl. Zij hebben mij goed geïnformeerd over alle ontwikkelingen. Gelukkig kon ik bij Eurest projectleidster blijven. Al met al was het een zeer moeilijke en onzekere periode met veel bittere gevoelens. Het is niet makkelijk om na 24 jaar (onvrijwillig) afscheid te moeten nemen van een bedrijf waar je met plezier gewerkt hebt.

**Vraag 4: Hoe verliep het overnamegesprek? Komt de informatie overeen met de werkelijkheid?**

Afgezien van het personeel van Appèl, was er tijdens het overnamegesprek alleen een rayonmanager van Eurest aanwezig. Normaal gesproken is er tijdens een overnamegesprek ook iemand van P&O aanwezig. De rayonmanager vond het niet nodig om meer mensen mee te nemen, omdat 'wij' maar een kleine locatie waren. Ik zag hem toen overigens voor de eerste keer. De rayonmanager had een laptop bij zich met een promotiefilm. Het viel me ontzettend tegen dat hij zich onvoldoende had voorbereid. Voorafgaand aan het gesprek moet hij zich verdiepen in de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Daarnaast moet hij volledig op de hoogte zijn van alle procedures die samenhangen met de contractswisseling. Na afloop van het overnamegesprek wist ik eigenlijk nog niks. Ik wist bijvoorbeeld niet wat mijn werktijden zouden worden en hoe ik mijn uren moest gaan indelen. Bovendien hadden

ze nog de mogelijkheid om mijn uren af te bouwen. Al deze mogelijke consequenties zorgden voor veel onzekerheid. We hadden het gevoel alsof we niets voorstelden en de indruk die we daaraan overhielden was slecht. Tijdens de overname ging er ook veel verkeerd, zoals het overhevelen van vakantiedagen. Ik was echter niet verbaasd aangezien Eurest een enorm bedrijf is. Het hoofdkantoor zit in Londen. Dus een werknemer is maar een heel klein onderdeel van de hele organisatie. Je krijgt wel een opstartmanager voor anderhalve week, maar naar mijn mening is dat veel te kort. Na die anderhalve week wisten we nog niet hoe alles op de locatie in zijn werk ging. Om de reden dat ik me een nummer voel, heb ik moeite met het feit dat ik door Eurest ben overgenomen.

In tegenstelling tot de contractswisseling bij Eurest, verliep de contractswisseling bij Hutten Catering wel goed. Ik ben uiteindelijk niet overgenomen, maar ik heb wel het proces meegemaakt. We kregen een rondleiding op de nieuwe locatie en we werden op de hoogte gebracht van alles wat ons te wachten stond. Nu ik al langer bij Eurest werk, merk ik wel dat ik het toevallig slecht getroffen heb. Op dit moment heb ik een goede rayonmanager.

#### **Vraag 5: Hoeveel werknemers zijn er overgenomen?**

In totaal stonden we met z'n drieën op de locatie. Ik stond elke dag standaard op de locatie en de andere twee werknemers wisselden elkaar af. Op dit moment staan we ook met z'n drieën op de locatie, maar nu wisselen we allemaal. Wij zijn echter niet alle drie overgenomen. Ik en mijn collega werken nu op de nieuwe locatie, maar een andere collega kon binnen Appèl herplaatst worden. Zij werkte ook maar 12 tot 15 uur per week en daar kan je makkelijker een andere locatie voor vinden dan voor een contract voor 28 uur. Tevens zaten we toen midden in de crisis. Het was voor de catering een rustige tijd en dat maakte het zoeken naar een andere functie nog lastiger.

#### **Vraag 6: Is er iets voor u veranderd na de overname (bijvoorbeeld wijziging in uren of herplaatsing?) Zo ja: wat vond u hiervan?**

Ik ben één-op-één mee overgegaan. Zowel het aantal uren als mijn salaris zijn hetzelfde gebleven. Dit was niet vanzelfsprekend, omdat ik eigenlijk te duur ben. Ik werd er door Appèl op gewezen dat Eurest mijn arbeidsvoorwaarden zou kunnen veranderen. Gelukkig bleek dit niet het geval en is alles hetzelfde gebleven. Het enige dat is veranderd zijn mijn werktijden. Voorheen werkte ik vier dagen per week en was ik iedere woensdag vrij. Na de contractswisseling werden mijn uren anders ingedeeld en moest ik de uren over vijf dagen verdelen om uiteindelijk toch aan mijn uren te kunnen komen. Dit was voor mij echter niet zo makkelijk. Ik heb immers een kind en ik moest daarom extra opvang regelen. In het geval ik dat niet rond zou krijgen, dan is dat, vervelend gezegd, mijn probleem. Ik vind het nog steeds niet fijn om op woensdag te werken, maar ik had geen andere keuze. Als ik namelijk niet akkoord zou gaan, moest ik uren inleveren. Ze leggen op die manier de keuze bij mij en ik heb ook vrijwillig voor de wijziging getekend.

Mijn andere collega werkte eerst 15 uur. Zij werkte drie dagen en ze moest ook de uren in vijf dagen verdelen. Het is namelijk een kleine locatie en de uren moesten anders ingedeeld worden. Ze hadden haar pas nodig vanaf 11.30 tot 14.30. Zij kon dat niet verenigd krijgen met haar privésituatie, dus zij heeft uren ingeleverd. Het maakte haar in principe ook niet veel uit, omdat het voor haar maar een bijbaan is. Ze is op vrijwillige basis van 15 naar 9 uur gegaan.



**Vraag 7: Hoe heeft u het proces in zijn algemeenheid ervaren?**

Ik heb een half jaar in onzekerheid gezeten. Wat mij betreft is het een goede zaak om de regelgeving omtrent de contractswisseling aan te scherpen. Het feit dat anderen voor je beslissen, maakt je machteloos. In de praktijk heb ik vaak een contractswisseling gezien, maar nooit had ik er zelf mee te maken. Pas als je het zelf meemaakt, beseft je wat voor impact de contractswisseling met zich meebrengt. Het is ook geen optie om ander werk te zoeken, om de reden dat er op dit moment weinig te vinden is. Gelukkig is het al een tijd geleden dat de contractswisseling heeft plaatsgevonden en op dit moment loopt alles zoals het hoort. Tevens heb ik leuke collega's, waardoor ik me eindelijk op mijn plek voel.

---

**Van:** Marjo [mailto:marjovdweijenberg@gmail.com]

**Verzonden:** donderdag 4 december 2014 18:31

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** Re: Interview

Hoi Lonneke,

Wat heb je er een mooi verhaal van gemaakt!

Helemaal goed hoor!

Bij deze goedgekeurd!

Mocht er nog wat zijn of wil je nog wat weten dan kan je mij altijd bellen.

Veel succes verder.

Gr. Marjo

Verstuurd vanaf mijn iPad

## Bijlage 7

|                                                                                   |                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Interview werknemer Appèl</b><br>1. Hutten Catering - Albron 2. Albron - Appèl | Werknemer 2 (Gemeente 's-Hertogenbosch)<br>(De naam is geanonimiseerd) |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|

### Vraag 1: Door welke organisatie bent u overgenomen? En hoe lang is dat geleden?

Oorspronkelijk was ik in dienst bij Hutten Catering. Destijds ben ik ten gevolge van een contractswisseling door Albron overgenomen. Na een periode van vier jaar kwam er opnieuw een aanbesteding. De opdracht werd aan Appèl gegund en om die reden ben ik sinds mei van dit jaar (2014) in dienst van Appèl. Op dit moment verzorg ik de catering voor de gemeente 's-Hertogenbosch. Het is een zeer grote locatie. Het werk kan zeer hectisch zijn, maar dat is ook weer leuk en spannend. Ik ben vooral bezig om alles organisatorisch in goede banen te leiden. Denk bijvoorbeeld aan het verzorgen van vergaderingen, bijeenkomsten en lunches. Daarnaast houd ik me bezig met de planning voor het personeel. Soms neem ik de inkoop voor mijn rekening, maar over het algemeen laat ik dat over aan de kok en het keukenpersoneel. Ten slotte houd ik de administratie bij en zorg ik voor onderhoud van de apparaten in de keuken. Het is een zeer uitgebreide, maar leuke baan.

### Vraag 2: Op welke manier werd u geïnformeerd over de aanstaande overname?

Aanbestedingen bij de overheid vallen onder de Europese aanbestedingsregels en om die reden weet je op voorhand al dat binnen een afzienbare periode opnieuw een aanbesteding zal plaatsvinden. Er wordt meestal voor de periode van drie jaar een contract afgesloten, waarbij nog twee keer een jaar verlenging kan volgen. Ik wist al langere tijd dat de gemeente niet tevreden was over de vorige cateraar (Albron). Daarnaast zou het restaurant verbouwd worden. De gemeente besloot de catering te vernieuwen en om die reden werd een aanbestedingsprocedure ingezet. Uiteindelijk werd de opdracht aan Appèl gegund. In eerste instantie kenden we Appèl helemaal niet, maar de overname is goed verlopen. De periode van Hutten naar Albron kan ik me niet goed meer herinneren. Het was een vervelende tijd, die ik zo snel mogelijk wilde vergeten.

### Vraag 3: Hoe werd de periode na kennisname van de overname door u ervaren?

De periode bij Hutten - Albron was heel erg onzeker. Een contractswisseling gaat vaak over de rug van de werknemers en het was dus zeer onzeker wat we moesten verwachten. We wisten natuurlijk ook niet wie onze nieuwe werkgever zou worden. De toekomst, ook van jongere mensen, hangt ervan af. Daarnaast heb ik nare ervaringen als het gaat om contractswisselingen. Om dat duidelijk te maken, zal ik allereerst mijn voorgeschiedenis toelichten. Op mijn 50<sup>ste</sup> heb ik de switch van zelfstandige naar loondienst gemaakt. Ik ben terecht gekomen bij de firma Hutten, waarvoor ik in totaal zeven jaar heb gewerkt. Toentertijd was ik regiomedewerker. De gemeente 's-Hertogenbosch was mijn hoofdlocatie, maar ik had tevens de verantwoordelijkheid voor 11 andere locaties. Op een zeker moment werd de aanbestedingsprocedure ingezet. Hutten vertelde mij dat mijn functie zou wijzigen. Ik werd gedegradeerd van regiomanager naar projectmanager. Met deze functie zou ik een vaste locatieplaats krijgen. De functiewijziging zelf vond ik niet vervelend, maar het gegeven dat ik bij een contractswisseling (indien de locatie werd overgenomen door een andere cateraar) niet bij Hutten werkzaam kon blijven stak me. Ik heb de functiewijziging om voornoemde reden aangevochten, maar dat hielp niet. Uiteindelijk werd de opdracht aan Albron gegund en moest ik mee over. Mijn directeur bij Hutten vertelde me tijdens een

gesprek dat ik niet bij Hutten kon blijven werken en daar was ik ontzettend boos over. Ik had het wel verwacht, maar het komt alsnog koud op je dak. Daarnaast zou er veel voor mij veranderen na de contractswisseling. Gelukkig verliep de overname Albron - Appèl veel beter.

#### **Vraag 4: Hoeveel werknemers werden overgenomen?**

Bij de overname van Hutten - Albron werden alle werknemers overgenomen. Bij de overname Albron - Appèl werden niet alle (12 of 13) werknemers overgenomen. Voorafgaand aan de contractswisseling pikte Albron namelijk enkele 'goudhaantjes' weg. Dit kwam omdat ze in de regio nog enkele lege plekken hadden, die ze graag wilden opvullen. Ik denk dat ze gebruik maakten van de onzekerheid van de werknemers. In onzekere tijden snakten werknemers naar vastigheid. Albron speelde op deze wens in door ze op regiofuncties te plaatsen. Inmiddels is één werknemer weer bij ons komen werken.

De werkgever mag natuurlijk werknemers vragen of zij willen blijven. Het omgekeerde, oneigenlijk gebruik, mag niet. Dat is wel wat Hutten in principe met mij heeft gedaan, omdat mijn leeftijd parten ging spelen. Een bedrijf verschuilt zich vervolgens achter het feit dat een werknemer ook 'nee' mag zeggen. Dat is natuurlijk onzin, omdat iedereen (zeker in deze tijd) zijn baan wil behouden.

#### **Vraag 5: Hoe verliep het overnamegesprek? Komt de informatie overeen met de werkelijkheid?**

Er waren twee gesprekken. In het eerste gesprek, waar de regiomanager en iemand van personeelszaken van Albron bij aanwezig waren, werd summier afscheid genomen van Albron. In het tweede gesprek was een hele delegatie van Appèl aanwezig. Tijdens het gesprek wordt een mooie presentatie gegeven. De presentatie geeft onder andere informatie over het bedrijf, maar ook wat er van ons verwacht zal worden. Tevens hebben ze tijdens het overnamegesprek duidelijk gemaakt dat er voor ons niets zou veranderen qua arbeidsvoorwaarden. Dat was een last van onze schouders. Vervolgens zijn er individuele gesprekken geweest, waarbij we onze wensen en eisen kenbaar konden maken. Het ging voornamelijk over de reiskosten, parkeervergoeding en mijn telefoon.

Het overnamegesprek van Albron staat me niet meer bij. Zoals ik al eerder heb verteld, wil ik die periode ook het liefst zo snel mogelijk vergeten. Ik was namelijk met twee bedrijven in gevecht. Destijds heb ik ook juridische hulp ingeschakeld, maar dat heeft niks uitgemaakt.

#### **Vraag 5: Komt hetgeen er tijdens het overnamegesprek werd verteld overeen met wat er daadwerkelijk is gebeurd?**

Ik weet dat men altijd gouden bergen belooft. Ze verkopen zich allemaal als leukste bedrijf en ze zijn allemaal zogenaamd blij dat je voor hen komt werken. Ik heb echter nooit een hoge pet op gehad van Albron. Ik kan me niet veel herinneren van het overnamegesprek, maar ik weet wel dat hetgeen is verteld over de verandering van de arbeidsvoorwaarden meteen na de overname werd toegepast. De wijzigingen zijn cao-gebonden, maar ik ben van mening dat het niet altijd noodzakelijk is om de bepalingen uit de CAO Contractcatering toe te passen. Uiteindelijk werkt het ook averechts.

Bij Appèl hebben ze zich ook gehouden aan hetgeen verteld is tijdens het overnamegesprek. Ze hebben niets veranderd aan onze functie, uren of salaris. Dat is positief voor iedereen en het komt ook het ziekteverzuim ten goede. De werkdruk op deze locatie is vrij hoog, maar dat werkt ook door in het verantwoordelijkheidsgevoel van de medewerkers. Indien werknemers ziek zijn weten zij dat iemand anders hun dienst moet overnemen. Zij doen dit niet omdat zij zich hiertoe verplicht voelen, maar omdat ze zich verbonden voelen met de werkgever.

**Vraag 6: Is er iets voor u veranderd na de overname (bijvoorbeeld wijziging in uren of herplaatsing?) Zo ja: wat vond u hiervan? Of kent u andere werknemers bij wie arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd?**

Na de overname kreeg ik het bijpassende salaris voor de functie projectmanager. Deze functie heeft een lager salaris en het scheelde mij €620,- bruto in de maand. Daarnaast heb ik niet goed gezorgd voor mijn 'oude dag'. Het was dus een enorme schok. Je hebt de mogelijkheid om 'nee' te zeggen, maar dan heb je helemaal niks. Hutten kon mij namelijk ook niets aanbieden. Uiteindelijk heb ik ingestemd met het aanbod van Albron, maar ik was het er niet mee eens. Met al deze veranderingen, voelde ik me niet geroepen om me vol overgave in te zetten voor Albron. Ze pakten namelijk eerst alles af en vervolgens moest ik de enthousiaste werknemer uithangen. Hoewel ik geen enkele dag verzuimd heb, was ik er wel echt ziek van. Na diverse berispingen van Albron, werd ik voor de keuze gesteld om weg te gaan of me te gedragen. Ik heb toen besloten me in te gaan zetten en een nieuwe start te maken.

Na de overname door Appèl is er niets veranderd. Zij geven in principe geen vergoeding voor de reiskosten en de parkeerkosten, maar we krijgen het wel. Appèl streeft het principe na om alle arbeidsvoorwaarden na te komen en niet te tornen in de verworven rechten. Ik mocht zelfs mijn telefoon houden.

**Vraag 7: Bent u tevreden over het proces van de contractswisseling? Of heeft u verbeterpunten ten aanzien van de contractswisseling?**

Zoals het de laatste keer gegaan is, is het wat mij betreft prima. Je ontkomt er niet aan dat de opdracht moet worden aanbesteed, want de overname van de locatie moet nu eenmaal volgens de Europese aanbestedingregels verlopen.

Van de gemeente hadden wij gehoord dat Appèl de opdracht gegund zou krijgen. Ik bracht mijn personeel hiervan op de hoogte. Ik moet toegeven dat het in eerste instantie voelde als een teleurstelling. Ik had namelijk gehoopt dat Hutten de catering zou krijgen, maar later hoorde ik dat de gemeente liever een andere cateraar wilde inschakelen. Vervolgens belde Appèl om een overnamegesprek in te plannen. De locatie werd opgestart met de hulp van een opstartmanager. Tijdens de opstart moet er veel gebeuren, denk aan administratie, nieuwe werkwijzen, et cetera. Vervolgens sloot het restaurant in verband met de verbouwing. We hebben om die reden een noodrestaurant geopend. Na de opening van het nieuwe restaurant, was ik volledig op de hoogte van alle processen. Er werden wel veranderingen doorgevoerd zoals de presentatie, maar de opening verliep verder prima.

---

**Van:**

**Verzonden:** maandag 8 december 2014 21:45

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** Re:

Dag Lonneke, dankjewel voor het mooie verslag. Ik heb een paar kleine wijzigingen aangebracht. Deze zijn blauw gemaakt. Ik wens je veel succes met je verdere studie. Het ga je goed. Veel geluk ! Groeten,

## Bijlage 8

|                                                                                                       |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Interview werkneemster Appèl</b><br>1. Eurest - Avenance 2. Avenance - Eurest<br>3. Eurest – Appèl | Antoinette Homburg |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|

### **Vraag 1: Voor welke organisatie was u werkzaam? En hoe lang is de contractswisseling geleden?**

Ik was werkzaam voor Compass Groep (beter bekend als: Eurest). De contractswisseling heeft plaatsgevonden op 1 januari 2014.

#### *“Heeft u al eerder een contractswisseling meegemaakt?”*

Een paar jaar eerder heb ik ook al een contractswisseling meegemaakt. Ik ben oorspronkelijk begonnen bij Eurest. De opdrachtgever gaf te kennen dat hij graag een kleinere cateraar wilde en om die reden werd de catering aan Avenance gegund. Na anderhalf jaar werd Avenance samengevoegd met Eurest en om die reden werd Eurest opnieuw onze werkgever. De opdrachtgever was niet blij met deze ontwikkeling. Hij had immers de voorkeur voor een kleinere cateringorganisatie. Om voornoemde reden werd een nieuwe aanbestedingsprocedure ingezet. Uiteindelijk werd de opdracht aan Appèl gegund.

#### *“Wat houdt uw functie momenteel in?”*

Ik ben ‘overall manager’ voor Van Lanschot Bankiers (binnen Appèl wordt de functie overigens aangeduid als Cateringmanager). Dit houdt in dat ik voornamelijk aansturende taken heb. Ik zorg bijvoorbeeld voor de planning van het personeel en de vakantieroosters. Daarnaast begeleid ik medewerkers in coachingstrajecten. Tevens houd ik me bezig met offertes en de facturatie. Ten slotte geef ik ondersteuning op de locaties, zodat alles soepel verloopt. Ik ben werkzaam op drie verschillende locaties binnen 's-Hertogenbosch.

### **Vraag 2: Op welke manier werd u geïnformeerd over de aanstaande overname?**

Wij werden op de hoogte gebracht door onze vorige leidinggevende (rayonmanager). Onze leidinggevende gaf aan dat onze opdrachtgever had besloten de opdracht aan een andere cateraar te gunnen. De vorige contractswisseling verliep hetzelfde.

### **Vraag 3: Hoe werd de periode na kennisname van de overname door u ervaren?**

Ik heb het als zeer hectisch ervaren. Het is een drukke periode, waarin veel moet gebeuren. Eén bedrijf moet worden afgesloten en een ander bedrijf moet worden opgestart. Daarnaast moet een bestaand team zich aanpassen aan het nieuwe contract. Het is een leuke uitdaging om dat zo snel mogelijk voor elkaar te krijgen, maar het is ook een onzekere periode. In die tijd worden door werknemers veel vragen gesteld, omdat zij niet zeker zijn over hetgeen ze moeten verwachten. Ik ben van mening dat tijd vrijgemaakt moet worden om de vragen te beantwoorden, maar je moet ook zorg dragen voor een goede opstart van de locatie.

Na de contractswisseling moesten ook technische vaardigheden worden bijgeleerd. We kregen namelijk een totaal vernieuwd bedrijfsrestaurant. De medewerkers waren gewend eenvoudige snacks te bereiden, maar de opdrachtgever had voor ogen na de contractswisseling tevens huisgemaakte gerechten en een groter assortiment aan te bieden.

Daarnaast werd door Appèl de automaten-service overgenomen. Het totale servicelevel moest op alle vlakken omhoog. Ten slotte werden de openingstijden van het bedrijfsrestaurant gewijzigd. Al deze veranderingen leggen een enorme druk op de werknemers. Daarbij moet niet vergeten worden, dat ze van de ene cateraar naar een andere cateraar gaan. Sommigen hebben een verleden van misschien wel 20 jaar bij Eurest. Ze zijn bepaalde processen gewend, die ze na de contractswisseling moeten aanpassen. Iedere cateraar heeft bijvoorbeeld een eigen wijze van het bijhouden van een HACCP-registratie. Ik vind overigens dat het snel gelukt is. Op het moment zijn we wel druk bezig met het bijbrengen van horecamentaliteit. De medewerkers moeten meer gaan letten op kleine dingen zoals het opruimen van rommel en het terugzetten van stoelen.

**Vraag 4: Hoeveel werknemers werden overgenomen?**

Het hele team werd overgenomen. Het was de bedoeling om 15 mensen over te nemen, maar twee mensen zijn bij Eurest gebleven. Zij hadden aangegeven graag in het centrum te blijven werken en daarnaast gaven zij de voorkeur aan de Eurest cultuur. Wij konden niet de garantie geven dat ze op de locatie konden blijven werken. Twee werknemers zijn dus vrijwillig uitgestroomd. Bij de vorige contractswisseling werd ook iedereen overgenomen.

**Vraag 5: Hoe verliep het overnamegesprek? Komt de informatie overeen met de werkelijkheid?**

Het gesprek heeft vorig jaar plaatsgevonden. Het hele team was aanwezig. Onder andere werd informatie gegeven over de organisatie en daarnaast werd de kleding gepresenteerd. Tijdens het overnamegesprek waren een HR-manager, een medewerker HR, een rayonmanager en iemand van de kleding aanwezig. Eurest had iemand van de afdeling P&O gestuurd. Zij hield in de gaten of de overname netjes verliep en dat alle werknemers ook daadwerkelijk één-op-één werd overgenomen. Mochten er twijfels zijn dan was zij ervoor om de situatie te begeleiden. Appèl heeft zich gehouden aan hetgeen ze hebben verteld tijdens het overnamegesprek. Eurest heeft in eerste instantie niet de volledige gegevens doorgegeven en om die reden heeft Appèl eerst nog wat zoekwerk verricht. Diverse medewerkers hadden een reiskostenvergoeding van 100% en die was niet door Eurest opgegeven. Dit kwam ter sprake in de individuele gesprekken.

**Vraag 6: Is er iets voor u veranderd na de overname (bijvoorbeeld wijziging in uren of herplaatsing?) Zo ja: wat vond u hiervan? Of kent u andere werknemers bij wie arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd?**

In principe werken we nog steeds volgens de CAO Contractcatering. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden kan ik zeggen dat na de contractswisseling geen urenverlaging is toegepast en geen functieverlaging is doorgevoerd. Dat geldt overigens ook voor de vorige contractswisseling.

Sommige werknemers hebben wel te maken gehad met wijzigingen in de werktijden. We hebben na de contractswisseling een andere openstelling en een geheel andere formule. Dit houdt in dat we op andere tijden open zijn dan voorheen. Vroeger waren we alleen van half 12 tot half 2 open en nu werken we van 9 tot 5 uur. Bij bepaalde werknemers hebben we ook afspraken gemaakt over de dagen waarop ze komen werken. Onlangs heb ik bijvoorbeeld met een werknemer afgesproken dat ze één dag in de maand een dag extra



komt werken, omdat ze per week structureel een uur tekort komt (ze werkt twee dagen per week en heeft 13,5 uur op contract, maar ze werkt slechts 12,5 uur). Om dit te compenseren werkt zij iedere vier weken één dag extra.

Er is ook het één en ander veranderd wat betreft de locaties. De medewerkers van Van Lanschot zijn door verschuivingen in andere panden tewerk gesteld. Dit hield in dat op de locatie in de binnenstad geen personeelsrestaurant, meer nodig was. De medewerkers die op dat personeelsrestaurant werkzaam waren, zijn automatisch samengevoegd met de cateringmedewerkers in de andere panden. De verschuiving van de medewerkers heeft drie maanden na afloop van de contractwisseling plaatsgevonden. Het maakt in principe ook niet veel uit, omdat alle panden dicht bij elkaar liggen. Sommige werknemers zijn wel gekoppeld aan een vast locatie nummer, maar we kunnen niet garanderen dat ze daar altijd kunnen blijven. In het geval we ze beter kunnen gebruiken op een andere locatie in verband met de hoeveelheid aan gasten, dan verschuiven we de medewerkers. Zo zorg je voor een goede bezetting.

**Vraag 7: Bent u tevreden over het proces van de contractwisseling? Of heeft u verbeterpunten ten aanzien van de contractwisseling?**

In principe zijn we wel tevreden hoe het is gelopen. Alleen iedereen moet beseffen dat de eerste weken heel erg hectisch zijn. Het instrueren van medewerkers verloopt niet altijd even soepel. De rayonmanager heeft in het begin ook vaak bijgesprongen, want als er allemaal nieuwe processen en nieuwe technieken worden ingevoerd kom je handen tekort.

Daarnaast zetten wij nog steeds ons beste beentje voor om zo veel mogelijk werk te verrichten binnen een beperkt aantal uren. Ik kijk kritisch of bepaalde uren echt nodig zijn of dat een medewerker beter naar huis gestuurd kan worden. Voor sommigen is dat natuurlijk makkelijker dan voor anderen. Het ligt grotendeels ook aan de thuissituatie. Ik ben van mening dat een flexibele instelling in de catering heel belangrijk is. Zolang een werknemer zich flexibel opstelt, kunnen de uren gegarandeerd worden. In het geval je één uur extra mag inzetten, kan daarvoor geen andere werknemer worden aangenomen. Het is dan de bedoeling om te kijken hoe de diensten verschoven kunnen worden. Het blijft een spel van passen en meten.

---

**Van:** A.W.C. Homburg-Veenboer [mailto:[A.Homburg@vanlanschot.com](mailto:A.Homburg@vanlanschot.com)]

**Verzonden:** maandag 8 december 2014 16:07

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** Betr: RE: Betr: Interview

Hoi Lonneke,  
Accoord zo!

Met vriendelijke groet,

Antoinette Homburg  
Catering manager Appèl van Lanschot Bankiers  
Mobiel: 06-55371994  
Email: [A.Homburg@vanlanschot.com](mailto:A.Homburg@vanlanschot.com)

## Bijlage 9

Interview opstartmanager

Martijn Pater

**Vraag 1: Nadat Appèl een opdracht gegund heeft gekregen, moet de contractswisseling worden opgestart. Kan je een korte omschrijving geven van jouw werkzaamheden bij het opstarten van een contractswisseling?**

Met mijn functie wordt in feite een brug gecreëerd tussen de commerciële en de operationele afdeling. In het voortraject wordt vaak mijn mening gevraagd omtrent de haalbaarheid. Ook word ik vaak ingezet om een offerte te presenteren bij een klant. Indien de opdracht daadwerkelijk is gescoord, dienen we een bepaald proces te volgen. In het kwaliteitshandboek is beschreven hoe het proces (de bedrijfsovername) vanaf het scoren van de opdracht tot aan de fysieke opstart moet verlopen. Allereerst wordt een interne overdracht gepland. Tijdens de interne overdracht wordt duidelijk wat er in hoofdlijnen van ons verwacht wordt. Tevens wordt informatie uitgewisseld over onder andere de administratie, de facturatie, prijsbeleid, ICT en de betaalsystemen. Daarnaast, en dat is een hele belangrijke, wordt besproken hoe het zit op het gebied van personeel. In het offertetraject worden de gegevens van de werknemers al vaak inzichtelijk gemaakt. Voorafgaand aan de gunning is namelijk een anonieme lijst verstrekt en na de daadwerkelijke gunning wordt een definitieve lijst verstuurd. In het interne overleg wordt onder andere duidelijk hoeveel mensen overgenomen moeten worden, hoeveel contracturen er zijn en wat de duur van het dienstverband is. Na het interne overleg wordt uit fatsoen eerst een afspraak gemaakt op de locatie ter kennismaking met de opdrachtgever. De kennismaking is voor mij van belang als accountbeheerder. Zodra de definitieve mutatielijst is ontvangen, worden overnamegesprekken gepland met de werknemers. We proberen de gesprekken zo snel mogelijk in te plannen, omdat we uit ervaring weten dat heel veel werknemers onzeker zijn omtrent de overname. Met name de werknemers die nog nooit een overname hebben meegemaakt, weten niet wat ze moeten verwachten. Ik zeg er wel bij dat wij een bepaalde manier van cateren hebben. Hierdoor verwachten wij veel van de medewerkers. De werknemers krijgen vrijheid om te kunnen ondernemen en om zelf keuzes te maken, maar daar staat een grotere verantwoordelijkheid tegenover. We vragen of ze gastvrij willen zijn en hard willen werken, maar dan is het aan ons om de onzekerheid weg te nemen en ze ook vertrouwen te geven. Het eerste waar we tijdens een overnamegesprek ook mee starten betreft de boodschap dat we de arbeidsvoorwaarden niet zullen veranderen. Uiteindelijk is dit de beste manier om het aan te pakken.

**Vraag 2: Een belangrijk aspect van het opstarten van een contractswisseling betreft het overnamegesprek. Wat wordt tijdens een dergelijk gesprek verteld?**

Binnen Appèl wordt een andere manier van cateren gehanteerd, dan bij de grote cateraars. De hele kleine cateraars doen het overigens weer wat anders. We beginnen met de boodschap dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers niet worden gewijzigd. Later in het gesprek gaan we daar uitgebreider op in, maar dan is in ieder geval de hete angel weggenomen. Daarnaast geven we algemene informatie over Appèl (visie en missie) en we vertellen wat onze gedachtegang is wat betreft de catering. Na afloop van het algemene gedeelte, wordt ingegaan op de werkwijze die wij hanteren en de dienstverlening die we voor ogen hebben op de betreffende locatie. Dit betreft ook vaak een zorg van de werknemer, zij moeten immers op de locatie werken. Zoals ik al eerder zei, hebben werknemers bij ons wat vrijheid. Zodra we vertellen wat ze mogen en wat ze kunnen is dat vaak een openbaring. Bij veel andere cateraars wordt namelijk veel gedirigeerd. Zo wordt

bijvoorbeeld verteld wat ze op bepaalde dagen moeten serveren en welke producten ze moeten bestellen. Dat is bij ons niet het geval. Ze moeten weliswaar binnen kaders blijven, maar ze mogen nadenken over de vraag wat het beste is voor hun locatie. Kleding is overigens ook vaak een issue, vooral bij de dames. Het is in principe een vast riedeltje wat we iedere keer afsteken. Dit geldt ook voor de informatie omtrent de rechten en de plichten van de werknemers. In de CAO Contractcatering is natuurlijk een hoop beschreven hoe wij met bepaalde zaken moeten omgaan. Veel werknemers stellen de vraag wat er met hen gebeurt als ze niet meer op de locatie geplaatst kunnen worden. We nemen het hele team over met een bepaald volume aan uren, terwijl we na de contractswisseling minder uren zullen inzetten op de betreffende locatie. Aan de werknemers wordt verteld dat ze zich daarover geen zorgen hoeven te maken. Het kan alleen voorkomen dat werknemers binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid een aantal diensten op een andere locatie moeten draaien. Flexibiliteit is een vereiste, maar ik besef wel dat het een pijnpunt is. Tijdens het overnamegesprek wordt ook verteld hoe wij omgaan met de salarisbetaling en vakantiedagen. Je kunt in principe maximaal 20 dagen overnemen, maar wij doen er niet moeilijk over als het er een aantal meer zijn. Het zijn kleine dingen, maar ze kunnen wel belangrijk zijn voor de medewerkers. We sluiten af met een pakketje van Appèl. In dat pakketje zit bijvoorbeeld een welkomstboekje en het Appèl magazine, zodat ze al een idee krijgen bij welke werkgever ze terecht komen. Daarnaast is een invulformulier toegevoegd, waarbij we nog een keer vragen de gegevens nauwkeurig op te schrijven. Het is een extra controle, want in de tussentijd kunnen NAW-gegevens of contactgegevens veranderd zijn. Daarnaast merken we vaak dat latende cateraars niet altijd de volledige gegevens toesturen. We vragen daarom om een kopie van het ID-bewijs en een kopie van de eventueel behaalde diploma's. De gegevens zijn eigenlijk de basis van het personeelsdossier.

### **Vraag 3: Hoe verloopt de daadwerkelijke opstart?**

Nadat al de gegevens zijn ontvangen, wordt een arbeidsovereenkomst opgesteld. We proberen de arbeidsovereenkomsten binnen tien werkdagen te versturen. Ook als we pas over drie maanden starten. Dit doen we bewust, omdat de arbeidsovereenkomst geruststelling geeft. De taken van de afdeling HR worden vervolgens (indien er geen werving- en selectiebehoefte is) afgesloten. Tot aan de fysieke opstart wordt contact gehouden tussen het hoofdkantoor en de locatie. De fysieke opstart is vaak heel hectisch. De 'oude rotten' in het vak zijn vaak van mening dat ze geen begeleiding nodig hebben, maar vaak blijkt dat ze de opstart enorm onderschatten. Het team weet hoe de apparatuur werkt, maar alles over onder andere de nieuwe receptuur, de nieuwe principes, de nieuwe producten en nieuwe merken moeten ze leren. Daarnaast is Appèl ISO-gecertificeerd, dus dat betekent dat ook alle afspraken op het gebied van HACCP, arbo en milieu bijgebracht moeten worden. We hebben daar een checklist voor ontwikkeld. Zodoende krijgen werknemers een idee over de werkwijze en de procedures die wij hebben voorgeschreven. Met de checklist leer je ze echter nog niet hoe je bijvoorbeeld een broodje moet presenteren. Dat kunnen ze alleen maar leren op de locatie zelf. In een week tijd wordt dus veel informatie gegeven. In de opstartweek is er dagelijks begeleiding van mij of van een rayonmanager. Het is belangrijk om een team enthousiast te maken. Na die periode zullen ze de catering zelf oppakken. We hebben natuurlijk nog wel contact en we komen ook een aantal keren terug om te ondersteunen en eventueel bij te sturen. Soms moet je extra voorlichting of toelichting geven, zodat ze die punten niet vergeten.

Na afloop van de opstartweek, is de inwerkperiode nog niet afgelopen. Van een team mag verwacht worden dat ze de locatie draaiende kunnen houden. Er zijn echter minimaal drie maanden nodig voordat een team echt goed ingewerkt is. Vaak moeten de medewerkers bijgestuurd worden. Je blijft natuurlijk altijd te maken houden met een ondernemerssituatie.

Voorafgaand aan de contractswisseling zijn bepaalde zaken op papier bedacht, maar na een maand bijvoorbeeld, kunnen we erachter komen dat alles niet uitpakt zoals we bedoeld hebben. Kleine projecten met vereenvoudigde contracten, kun je na drie maanden met een gerust hart overdragen (in mijn vorm) aan een rayonmanager. Andere projecten duren wellicht wat langer. Na de overdracht gaat de locatie over in een beheertraject en dan zal het team regulier worden aangestuurd.

**Vraag 4: Heb je wel eens meegemaakt dat uren van werknemers verminderd moesten worden of dat ze in een lagere functie werden geplaatst?**

Volgens mij hebben we ooit één keer ingrijpende maatregelen moeten toepassen (functieverlaging/urenafbouw), maar dat is lang geleden. Een dergelijke ingrijpende maatregel wordt alleen toegepast, als er geen andere mogelijkheden zijn. Een opdrachtgever verzoekt in de aanbestedingsfase soms om het hele team te vervangen. Ik zeg niet dat we het nooit doen, maar in principe staan we hier afwijzend tegenover. Een aantal jaren geleden is de CAO Contractcatering op dit gebied ook aangepast. Voorheen was een cateraar vrij in het afbouwen van uren, maar in de loop der jaren zijn er steeds meer restricties toegevoegd. Urenafbouw of functieverlaging was enkel mogelijk als een cateraar ook bedrijfseconomische redenen kon aantonen. Ik kan me overigens geen andere werkwijze herinneren. Deze werkwijze wordt om een aantal redenen gehanteerd. Allereerst zal ik een slechte werknemer niet bij een andere klant plaatsen. Daarnaast hebben wij de insteek dat we de werknemer tijdens het hele overnameproces vertrouwen en zekerheid moeten bieden. Wij merken dat een medewerker hierdoor ook bereid is om flexibeler en gemotiveerder met bepaalde zaken om te gaan. Wij horen ook vaak van de opdrachtgever, dat de werknemers ook daadwerkelijk enthousiaster zijn geworden. De beslissing om geen rigoureuze veranderingen door te voeren is niet aan de afdeling Sales. Voornoemde afdeling is er namelijk alleen maar voor bedoeld om te scoren. Wij benaderen de opdrachtgever en vragen of wij mogen proberen het team enthousiaster te krijgen. Als binnen een afzienbare tijd geen verbeteringen optreden, mogen ze alsnog andere maatregelen toepassen. Soms maken we een wisseling mee, waarbij een werknemer inderdaad niet meer past. Dan bekijken we of er mogelijkheden zijn op een andere locatie of crosstraining (geen definitieve overplaatsing, maar een kijkje in een andere keuken). Dat geeft ook weer inspiratie. We doen dat echter niet zomaar.

**Vraag 5: Wat kun je vertellen over het doorvoeren van eventuele wijzigingen in arbeidsvoorwaarden (wijziging werktijden of wijziging locatieplaats) tijdens de opstart?**

Vanaf dag één gaan we starten in de situatie zoals die bedacht is en zoals die contractueel is vastgelegd. Voorheen besloten we soms dat het beter was om met de wijzigingen te wachten, maar later zijn we tot het inzicht gekomen dat we beter helder en duidelijk kunnen zijn. In de eerste week heb ik ook het liefste dat het hele team dagelijks aanwezig is. Hiermee wordt voorkomen dat alles drie keer opnieuw uitgelegd moet worden en daarnaast onthouden ze samen meer dan alleen. In de eerste week worden er dus meer uren ingezet, de zogenoemde opstarturen. Naast de opstart, moeten ze natuurlijk ook de locatie draaiende houden. Na afloop van die ene week, moeten meteen de dienstroosters worden gevolgd zoals we die hebben bedacht. Hiermee wordt bedoeld dat wij kaders geven waarbinnen zij zelf hun roosters mogen indelen. Het moet in ieder geval binnen het aantal uren blijven die zijn afgesproken met de opdrachtgever.

*“Hebben werknemers dan vaste tijden of veranderen die per week?”*

In de contractcateringbranche spreken we over budgeturen en dienen we een budgetrooster

op te stellen. In principe is het een velletje papier in een map. Het geeft een richtlijn aan tussen welke tijden de dienstverlening moet plaatsvinden. Het belangrijkste is dat het team bijvoorbeeld 120 uur inzet. Het is aan de werknemer zelf hoe de uren worden ingeroosterd. Dat heeft te maken met vertrouwen en verantwoordelijkheid. Er zijn natuurlijk situaties te verzinnen waarbij een werknemer 25 uur op contract heeft, maar na de contractswisseling slechts 20 uur kan werken. De regelgeving is daar in aan het veranderen, maar wij zijn van mening dat het geen grote problemen zal opleveren. In de budgetten hebben we weliswaar maar ruimte voor 20 uur, maar de overige vijf uur kunnen worden opgevuld door middel van extra dienstverleningen. Als het niet mogelijk blijkt, moeten de werknemers op een andere locatie gaan werken.

**Vraag 6: Hoe staan de werknemers in het algemeen tegenover een contractswisseling? Zijn ze kritisch of laten ze het allemaal op zich af komen?**

De werknemers staan daar wisselend tegenover. Sommige werknemers hebben al drie of vier overnames meegemaakt (bijvoorbeeld bij overheden). Aanbestedingen bij overheden moeten aan de Europese aanbestedingsregels voldoen. De contracten duren meestal maar 4 of 5 jaar (3 jaar + 2 optiejaar of 2 + 2 optiejaar). Voor sommige werknemers is het echter de eerste keer. De angst en de onzekerheid is bij die groep werknemers vaak groter. Een werknemer wordt in principe ook gedwongen om naar een andere cateraar te gaan. Je moet je wel bedenken dat veel werknemers gelieerd zijn aan het bedrijf waarbij zij werkzaam zijn en niet zozeer aan de werkgever. We proberen de aansluiting wel te onderhouden door bijvoorbeeld de rayonmanager één keer per maand langs te sturen. Daarnaast komen de werknemers ook af en toe op kantoor. Ze krijgen bijvoorbeeld een introductiedag. Werknemers blijven bij een contractswisseling niet vaak bij de huidige werkgever, omdat ze liever niet willen veranderen van locatie. We hebben ook wel eens meegemaakt dat een werknemer al 12 jaar voor dezelfde cateraar werkte en toen pas voor de eerste keer werd overgenomen. Je kunt je voorstellen hoe lastig dat is. De werknemer was al 12 jaar gewend volgens een bepaalde manier te werken en dat moest ineens veranderen. Na een overnamegesprek krijgen we vaak als feedback van de opdrachtgever dat de werknemers opgelucht zijn. De werknemers moeten allemaal hard werken, maar met voldoende begeleiding en coaching zal een overname soepel verlopen. Uiteindelijk blijft het mensenwerk. De een weet niet om te gaan met flexibiliteit en de ander vindt het schitterend.

**Vraag 8: Welke (praktische) gevolgen zullen tijdens de opstart van een contractswisseling plaatsvinden als de arbeidsvoorwaarden van werknemers niet meer toegepast kunnen worden?**

Ik ben van mening dat het dan heel lastig wordt, maar als die mogelijkheden er niet meer zijn zal de hele bedrijfsvoering moeten veranderen. Het begint namelijk al in de offertefase. Ik denk echter dat een gebrek aan flexibiliteit niet bij deze tijd past. Er zal een omslag in cateringland moeten komen. In tegenstelling tot de horeca waarbij iedereen gewend is om flexibel te werken, moet de verandering in de contractcatering nog plaatsvinden. Als het druk is in een café, moeten werknemers langer blijven. Als het rustig is, moeten de werknemers eerder naar huis. Daarnaast weet het personeel dat ze met de feestdagen geen vrij hoeven te vragen. In de catering werkt het net andersom. Daar is iedereen gewend om vaste tijden te werken. In het geval de opdrachtgever of ik daar verandering in wil, wekt dat tegenstand op. Ik ben wel van mening dat je naar alle mogelijkheden moet kijken, maar als we een goed aanbod doen dan moet een werknemer dat accepteren. In het geval problemen ontstaan met de privésituatie, is dat niet mijn probleem. Wij zullen natuurlijk alles binnen de redelijkheid en billijkheid uitvoeren. Als er wetgeving komt waardoor werknemers

niet meer van diensten mogen veranderen staat dat haaks op de huidige economische situatie. We zullen dan teruggaan naar ouderwetse tijden. Ik denk ook dat bijna geen enkele branche op die manier werkt. De werknemers kunnen niet alleen nemen, maar ze moeten ook geven.

---

**Van:** Martijn Pater

**Verzonden:** maandag 8 december 2014 17:10

**Aan:** Lonneke Aarts

**Onderwerp:** RE: Interview

Prima verhaal, wat lang, maar ja dat ligt waarschijnlijk aan mij J

Met vriendelijke groet,

Martijn Pater

Rayonmanager Contract-Catering





**APPÈL@WORK**

**Kennismaking 1 december 2014**

- Algemene kennismaking en individuele gesprekken
- Overgang naar Appèl per 1 januari 2015
- Beantwoorden algemene vragen



RAYONMANAGER  
OPERATIONELE ZAKEN  
PERSONEEL & ORGANISATIE  
KWALITEIT  
SALARISADMINISTRATIE  
FINANCIËLE ADMINISTRATIE  
INKOOP  
FOOD SERVICE MANAGEMENT

## **Welkom bij Appèl**

### **Bedrijfsactiviteiten van Appèl**

- Contractcatering, lidmaatschap Veneca
- Circa 145 cateringlocaties in Nederland (overheidsinstellingen, bedrijfsleven en zorginstellingen)
- 700 medewerkers
- Allround cateringspecialist
- Innovatie en maatwerk in concepten
- 1 april 2014 overname Markies Catering, scholencatering voortgezet onderwijs 450 medewerkers, 220 locaties
- Theater- en receptiediensten
- Schoonmaak- en Infradiensten
- Appèl 35 jaar in 2013

**Communicatie:**

- Locatiemanager/Rayonmanager is je eerste aanspreekpunt;
- Afdeling Human Resources;
- Korte communicatielijnen met de verschillende afdelingen hoofdkantoor;
- Werkoverleg;
- Intranet;
- Appèl@Work kwartaal magazine op locatie.

**Persoonlijke ontwikkeling:**

- Inwerkprogramma/ uitleg procedures en werkwijzen Appèl (Checklist);
- Introductie;
- HACCP training;
- Jaarlijks functionering/ beoordelingsgesprekken;
- OCC - B (Cateringmedewerker);
- Appèl Academy;

**Wanneer kom ik bij Appèl in dienst?**

- Alle betrokken medewerkers (vast en tijdelijk) op de cateringlocatie(s) van Sitech Services B.V. komen op 1 januari 2015 in dienst bij Appèl, onder de voorwaarden afgesproken in de CAO, uitzondering van regio medewerkers.
- Automatisch betekent dit dat per 1 januari 2015 de arbeidsovereenkomst bij Sodexo eindigt van rechtswege.

Dit geldt in bijna alle gevallen ook voor arbeidsongeschikte medewerkers.

**Hoe zit het met mijn arbeidsvoorwaarden wanneer ik overga naar Appèl?**

- Appèl neemt alle betrokken medewerkers 1 op 1 over. Ondanks het feit dat volgens de CAO de nieuwe cateraar het recht heeft bepaalde zaken aan te passen, zal Appèl dit niet doen. Kortom, alle medewerkers behouden het aantal uren en eventuele toeslagen.
- Wel mogelijk aanpassing inzet indien van toepassing.
- In onderling overleg wordt besloten om je vakantierechten, dit betreft vakantiedagen en vakantiegeld mee over te nemen naar Appèl.

**Wat verandert er wel?**

- Salarisuitbetaling : salarisbetaling Appèl maandelijks **werkelijk gewerkte uren** uitbetaling per 5<sup>e</sup> werkdag nieuwe maand.
- Digitale verstrekking van loonstrook.
- Een aantal zaken zijn binnen Appèl anders geregeld dan dat je gewend bent bij huidige werkgever, bijvoorbeeld regeling loon in natura (lunch), etc.

**Andere regelingen**

- Collectieve ziektekostenverzekering
- Jubileumregeling
- Koop/verkoop ATV
- Iedere 2 jaar personeelsfeest.

### **Pensioen**

- Vanaf indiensttreding meldt Appèl medewerkers aan bij stichting Pensioenfonds Horeca en Catering voor wat betreft ouderdomspensioen;
- Mogelijk collectief nabestaandenpensioen, bij Appèl niet. Mogelijkheid tot individuele voortzetting, let op hogere premie;
- Medewerkers met aanvullende pensioenverzekeringen (extra ouderdomspensioen of nabestaandenpensioen) kunnen deze voortzetten.



## Michel Kooiman

---

**Van:** Michel Kooiman  
**Verzonden:** maandag 29 september 2014 7:54  
**Aan:** 'Jos van Straten'  
**Onderwerp:** RE: antwoord op vraag

Hallo Jos,

Voorlopig een duidelijke uitleg.  
Dankjewel.

Met vriendelijke groet,

Michel Kooiman  
Manager Human Resources



Appel B.V.  
Utopialaan 50  
Postbus 2250, 5202 CG 's-Hertogenbosch

T 073-7074182  
F 073-6124626  
[www.appel.nl](http://www.appel.nl)



We are social.  
Save a tree. Don't print this e-mail unless it's necessary.

---

**Van:** Jos van Straten [<mailto:jstraten@atriumgroep.nl>]  
**Verzonden:** vrijdag 26 september 2014 16:56  
**Aan:** Michel Kooiman  
**CC:** Secretariaat Veneca  
**Onderwerp:** antwoord op vraag

Dag Michel,  
Ik heb antwoord gekregen van de Vakraad. Dit is wat zij erover zeggen:

In de eerste plaats is de cao alleen van toepassing op werknemers die 'werkzaam zijn op locatie en waarvan de functie is ingedeeld in de in de cao genoemde salarisgroepen' (art. 1 lid 3). Verder is een betrokken werknemer bij contractwisseling 'die ten gevolge van de contractswisseling hun arbeidsplek bij de oude werkgever zullen verliezen' (art. 10 lid 3a). De functie accountmanagers is niet ingedeeld in een van de salarisgroepen van de cao, evenmin is de functie omschreven in het Handboek Referentiefuncties. Bovendien verlies je als accountmanager met de verantwoordelijkheid voor verschillende accounts je werkplek niet door het verlies van één locatie of één account, lijkt me. De werkplek is ook niet één locatie.  
Overigens is vrijwillige aansluiting wel mogelijk voor werknemers die niet onder de werkingsfeer vallen en die op het hoofdkantoor werken. Maar wanneer je op het hoofdkantoor werkt, werk je lijkt mij per definitie niet op locatie.  
Mijn conclusie is: geen betrokken werknemer.

Ik hoop dat je hier verder mee kunt?

Met vriendelijke groet,

Jos van Straten  
Algemeen Secretaris

## **VENECA Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties**

Postbus 693  
4200 AR Gorinchem  
telefoon : 0183-626 172 fax: 0183-621 161  
e-mail: [veneca@atriumgroep.nl](mailto:veneca@atriumgroep.nl)  
internet: [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl)

Kijk voor meer informatie over De Week Van De CATERAAR op [www.deweekvandecateraar.nl](http://www.deweekvandecateraar.nl)

Kijk voor alle informatie over verduurzaming op [www.duurzamereten.nl](http://www.duurzamereten.nl)  
Staat u al op [www.duurzamereten.nl](http://www.duurzamereten.nl)



*Denk aan het milieu voordat u deze e-mail print*



## Michel Kooiman

---

**Van:** Michel Kooiman  
**Verzonden:** vrijdag 26 september 2014 13:27  
**Aan:** 'Secretariaat Veneca'  
**CC:** John van de Bunt  
**Onderwerp:** Ter attentie van Jos van Straten

Beste Jos,

Ik mail je met de volgende vraag:

Zijn er naar jouw weten (recente) vakraaduitspraken over wie gerekend moeten worden onder "betrokken medewerkers" bij een contractwisseling als het gaat om bijvoorbeeld functies als bijvoorbeeld accountmanagers of account supervisors.

In een aanbesteding worden we geconfronteerd met een mutatielijst waarop een dergelijke functionaris is opgenomen, waarvan duidelijk is dat die in organisatorische betekenis de coördinatie heeft over een aantal verschillende accounts, zoals bij voorbeeld een regiomanager die ook heeft. Dus financieel, operationeel en commercieel verantwoordelijk is voor verschillende accounts.

Ook wellicht een onderwerp van discussie hoe we kaders kunnen stellen na 1 januari 2015, aangezien de term betrokken medewerker dan inhoudt de medewerker die door de nieuwe cateringovereenkomst met de nieuwe cateraar zijn arbeidsplaats verliest en die ten tijde van het verlies van de opdracht aan het betreffende project was toegewezen.

Alvast bedankt voor je reactie.

Met vriendelijke groet,

Michel Kooiman  
Manager Human Resources



Appel B.V.  
Utopialaan 50  
Postbus 2250, 5202 CG 's-Hertogenbosch

T 073-7074182  
F 073-6124626  
[www.appel.nl](http://www.appel.nl)



We are social.  
Save a tree. Don't print this e-mail unless it's necessary.