

NIEUWSBRIEF SNCU

NOVEMBER 2019

Met deze nieuwsbrief houdt de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten u op de hoogte



VOORWOORD

Net als op ons seminar krijgt het thema arbeidsmigratie veel aandacht in de media. Vier animaties die wij hebben laten maken voor buitenlandse uitzendkrachten sluiten goed aan bij deze actualiteit. Dat geldt ook voor onze eerste stappen om ook Roemeense uitzendkrachten bij te staan. De nieuwe CAO zorgt voor de nodige aanpassingen in ons werk. Door een planmatige aanpak zijn we op tijd klaar voor alle veranderingen. Meer over dit alles leest u in deze nieuwsbrief.

Met vriendelijke groeten,

Ir. J.P.J. Buis

Directeur

Arbeidsmigratie



In het kader van het 15-jarig bestaan van de SNCU is op 9 september een seminar over arbeidsmigratie georganiseerd. Aan de hand van een drietal stellingen is de problematiek vanuit verschillende perspectieven verkend. Genodigde sprekers: Karin Zwinkels, wethouder in de gemeente Westland, Agnes Jongerius, Europarlementariër en Jan Cremers onderzoeker aan de Universiteit van Tilburg.

Problemen rond wonen en sociale integratie van arbeidsmigranten worden goed zichtbaar binnen gemeenten. Gemeenten weten vaak niet hoeveel migranten zij binnen hun gemeenten hebben, dat maakt het ontwikkelen van effectief beleid lastig. De verplichting tot inschrijving ontbreekt omdat de wetgever er destijds vanuit ging dat grensoverschrijdende arbeid van korte duur en incidenteel zou zijn. In de praktijk hebben de arbeidsmigranten natuurlijk woonruimte nodig of ze hier nu kort of langdurig zijn. Alle sprekers zijn het er over eens dat vrij verkeer van diensten binnen Europa een groot goed is, maar de praktijk blijkt lastig te controleren of dit volgens de regels gaat. Ook kwam het panel tot de duidelijke aanbeveling dat de oplossing van het huisvestingsprobleem voor arbeidsmigranten om een permanente oplossing vraagt. Gezien de demografische ontwikkeling in Nederland zal ook in de toekomst behoefte aan extra arbeidskrachten zijn en daarmee ook aan woningen voor deze buitenlandse werknemers. Om als werkland aantrekkelijk te blijven is het in ieders belang om wonen en werken in Nederland aantrekkelijk te houden.

Als oplossing wordt aan verbetering van samenwerking tussen verschillende overheden en voorlichting aan arbeidsmigranten gedacht.

Voormalig bestuurder en katvanger aangepakt

In september heeft de kantonrechter geoordeeld dat niet alleen de huidige bestuurder maar ook de voormalige bestuurder c.q. aandeelhouder van de onderneming Max Holland Dienstverlening B.V. onrechtmatig heeft gehandeld. Een lang verwachte uitspraak waarin de huidige bestuurder wordt gekwalificeerd als katvanger. De rechtbank wijst in deze zaak alle vorderingen toe.

Beide bestuurders zijn niet verschenen in de procedure, maar de voormalig bestuurder heeft wel uitvoerig verweer gevoerd. Zij heeft aangegeven zich de gehele tijd coöperatief te hebben opgesteld maar gaf aan dat de onderneming niet aan de vastgestelde nabetalingen kon voldoen. De kantonrechter is echter met de SNCU van oordeel dat mevrouw zich niet coöperatief heeft opgesteld. De verklaring tot herstel is na meerdere verzoeken niet ondertekend geretourneerd en daarnaast heeft zij de bedragen welke door de SNCU zijn gevorderd niet betwist. Niet gesteld of gebleken is dat zelfs maar is overwogen om de betalingen te verrichten.

In plaats van aan haar verplichtingen als bestuurder van Max Holland Dienstverlening B.V. te voldoen heeft zij zich uit de onderneming teruggetrokken en de aandelen overgedragen aan een katvanger, een meneer met de Bulgaarse nationaliteit, die de Nederlandse taal niet beheerst. Zij heeft zich niet verdiept in de vraag of deze persoon aan de verplichtingen jegens de SNCU en de werknemers zou kunnen voldoen.

De kantonrechter spreekt tevens over het feit dat Max Holland Dienstverlening B.V. onder leiding van mevrouw als bestuurder zich schuldig heeft gemaakt aan oneerlijke concurrentie omdat valt aan te nemen

dat zij haar werknemers voor te lage tarieven ter beschikking heeft gesteld aan opdrachtgevers.

De onderneming en de bestuurders worden hoofdelijk veroordeeld tot betaling van ruim 80.000 euro aan uitzendkrachten.

AVV en SNCU-controlebevoegdheid

De periode rond de zomermaanden stonden in het teken van de onderhandelingen over een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. Per 1 september 2019 is al een aantal wijzigingen van kracht, zowel voor ABU- als NBBU-leden. Per 30 december 2019 is de volledig vernieuwde CAO van kracht, waarbij voor het eerste sprake is van een volledig gelijklopende tekst voor ABU- en NBBU-leden.

Voor de nalevingscontrole door de SNCU zijn echter niet zozeer de genoemde data van belang, maar staan de periodes centraal waarin de CAO voor Uitzendkrachten algemeen verbindend is verklaard (AVV). De (verlengde) AVV van de ABU-CAO liep tot en met 31 augustus 2019. De AVV-verzoekprocedure voor de wijzigingen per 1 september 2019 wordt op dit moment doorlopen. De tervisielegging heeft inmiddels plaatsgevonden, maar er is nog geen sprake van een AVV-besluit. Op dit moment is er dus sprake van een AVV-loze periode. Voor de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten per 30 december 2019 zal een apart AVV-verzoek worden ingediend. De periode tussen 1 september 2019 en het moment waarop een nieuwe AVV van kracht is, wordt dus niet door de SNCU gecontroleerd. Overigens vinden er op dit moment wel SNCU-controles plaats over de periode dat er nog wel sprake was van een AVV, dus tot 1 september 2019. De SNCU ontleent haar controlebevoegdheid namelijk aan de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (SFU). De (verlengde) AVV van deze CAO loopt nog door tot 1 juni 2020.

Geharmoniseerde CAO

De nieuwe, geharmoniseerde CAO zal gelden van 30 december 2019 tot en met 31 mei 2021. In het kader van een goede voorlichting is de SNCU momenteel druk bezig om de nieuwe CAO in bestaande FAQ's te verwerken. De nieuwe CAO kent 43 artikelen en 8 bijlagen.

Het reikt te ver om alle wijzigingen in deze Nieuwsbrief te benoemen. Onderstaand een aantal opvallende wijzigingen:

- ABU-leden kunnen ervoor kiezen om de NBBU-fasen benaming toe te passen en vice versa.
- Payrollovereenkomsten zijn door CAO-partijen buiten de werkingssfeer gehaald;
- Er geldt een minimale contractuur van 4 weken in fase 1-2 voor repeterende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en voor dezelfde opdrachtgever;
- Alle uitzendkrachten hebben voortaan recht op 25 vakantiedagen;

- De bepaling omtrent doorbetaling van feestdagen is verduidelijkt: er is sprake van een bestendig arbeidspatroon bij 7 uit 13 weken (of bij minder dan 13 weken werkzaam tenminste de helft van het aantal weken);
 - De vakantiebijslag wordt 8,33%.
-

Goed om te weten

- Vanaf deze maand zijn op de website van SNCU vier korte informatieve animaties beschikbaar. De onderwerpen van deze animaties zijn: huisvesting, loon, uitzendovereenkomst en ziekte. Hiermee hoopt de SNCU potentiële en nieuwe uitzendkrachten beter voor te lichten voordat zij in Nederland komen werken. Interessant? Klik [hier](#).
 - Met ingang van 1 oktober is voor 8 uur per week Roemeense expertise ingeschakeld voor de voorlichting van de Roemeense uitzendkrachten. Ook zal als pilot een Roemeens spreekuur ingesteld worden voor de beantwoording van vragen van uitzendkrachten. Het spreekuur is per 1 december iedere donderdag van 10.00 tot 11.00 uur bereikbaar via de Helpdesk SNCU, tel.: 0800-7008.
 - Voor uitzendkrachten die beknopte informatie over hun rechten en plichten met betrekking tot de CAO voor uitzendkrachten nodig hebben, heeft de SNCU een brochure in Engels en Pools opgesteld. Wilt u deze bekijken? Klik [hier](#).
-

CONTACT

AFMELDEN

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten

Postbus 9438
3007 AK Rotterdam

Helpdesk SNCU (voor CAO-vragen)

0800-7008 (gratis)

Je ontvangt deze e-mail omdat je in het verleden contact hebt gehad met de SNCU.
Je gegevens aanpassen? [Klik hier](#).