



Contractswisseling: wat betekent het voor jou?

Contracten in de catering wisselen regelmatig. In zo'n geval verhuis je van de ene cateraar naar de andere. Hoe gaat dat in z'n werk? En waar moet je op letten?

Het uitgangspunt is simpel. Iedereen die al minimaal een jaar op de locatie werkt, gaat mee naar de nieuwe cateraar. Alle arbeidsvoorwaarden moeten in principe gelijk blijven na een contractswisseling. Dit geldt voor het salaris, het aantal dienstjaren, het aantal contracturen en de pensioenaanspraken. Wordt hiervan afgeweken op initiatief van de werkgever, dan zijn hieraan strikte voorwaarden gebonden. Bij een contractswisseling kun je te maken krijgen met veel veranderingen in korte tijd. Het uitgangspunt is dan ook dat je snel bekend wordt met de cultuur, systemen en werkprocessen van de nieuwe cateraar.

Wat doet je nieuwe werkgever?

Als de opdrachtgever gekozen heeft voor een nieuwe cateraar, dan zal die nieuwe cateraar een aantal zaken doen, voordat je daadwerkelijk bij die nieuwe cateraar in dienst treedt. Je nieuwe werkgever ontvangt allereerst een mutatielijst van je oude werkgever. Daarop staan alle relevante gegevens over jou als werknemer. Daarna volgt je nieuwe werkgever de volgende stappen:

→ Kennismaken

De leidinggevende en iemand van de afdeling personeelszaken (van de nieuwe werkgever) komen kennis maken op de locatie voorafgaand aan de contractswisseling. Hiervoor is een afspraak gepland via je oude werkgever.

→ Arbeidsovereenkomst

Na 14 dagen ontvang je van de nieuwe werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst. Daarin staat wat je nu hebt en wat de nieuwe werkgever je kan aanbieden. Als hier verschillen in zitten dan zal de nieuwe werkgever deze verschillen verrekenen/afbouwen zoals in de cao (artikel 10 en 11) aangegeven. Volgens de cao treed je van rechtswege in dienst bij de nieuwe cateraar. Dit betekent dat je vanaf het moment dat de contractswisseling ingaat, automatisch wisselt van werkgever. In de arbeidsovereenkomst staan alle arbeidsvoorwaarden. Pas als je in dienst bent bij de nieuwe werkgever zal een aangekondigde afbouw of wijziging in gaan. Deze wordt aan de arbeidsovereenkomst toegevoegd.

→ Tekenen

De getekende aanbieding en de arbeidsovereenkomst worden 1 week nadat je ze hebt ontvangen, door iemand van de afdeling personeelszaken opgehaald op locatie of door je direct leidinggevende teruggestuurd naar het hoofdkantoor. Soms word je gevraagd het zelf terug te sturen in de antwoordenvolp die je erbij hebt gekregen.



→ **Bezwaar**

Als je niet akkoord gaat met de nieuwe arbeidsovereenkomst, kun je dit aangeven onder aan de brief en de brief terug geven zodat men weet wat jouw standpunt is. Ook als er iets niet juist is weergegeven of als je vragen hebt, kun je dit aangeven of contact opnemen met het hoofdkantoor.

→ Als er vermindering van uren of inkomen moet plaatsvinden dan is hiervoor toestemming nodig van het UWV of de toetsingscommissie. Deze aanvraag regelt de nieuwe werkgever. Zodra hiervan een uitslag is hoor je dat schriftelijk. Heb je hier vragen over dan kun je bellen naar de afdeling personeelszaken.

→ De afbouwregeling en het aanpassen van uren of salaris gaat pas door als de toetsingscommissie of het UWV hiervoor toestemming heeft gegeven. De afbouwregeling mag echter na toestemming wel gebeuren met terugwerkende kracht per datum contractswisseling.

→ **Vakantiedagen**

Vakantiedagen, niet-ingeroosterde atv-dagen en vakantietoelagen gaan mee naar je nieuwe werkgever. Als je hebt afgesproken dat je ze meeneemt, controleer dan op je nieuwe loonstrook of ze zijn bijgeschreven. Mocht dat niet zo zijn dan kun je contact opnemen met je leidinggevende.

Wat doet je oude werkgever?

→ **Informereren**

De leidinggevende, regiomanager en/of iemand van de afdeling personeelszaken informeren je op locatie of per brief wat de gevolgen zijn van de aanstaande contractswisseling. In de laatste week voor de contractswisseling ontvang je van je huidige werkgever een brief waarin wordt bevestigd dat je per datum van de contractswisseling uit dienst gaat.

Jouw oude werkgever moet ervoor zorgen dat jouw nieuwe werkgever alle informatie over jou als werknemer op een rijtje krijgt. De oude werkgever is verplicht openheid van zaken te geven binnen twee weken nadat de nieuwe cateraar dit heeft gevraagd.