

1. Op de eerste plaats is het nogal schrijnend dat CNV Vakmensen, ook gisteravond, telefonisch nog, volmondig “beaamt dat het in gesprek is met Goodmorning”. En toch besluit op deze wijze de publiciteit te zoeken. Wij zijn dan ook ronduit verbijsterd dat men, gaande deze gesprekken besluit zich via de media over ons bedrijf zo negatief te moeten uitlaten. Wij zullen ons beraden over passende stappen om de bevuiling van onze goede naam stop te zetten en de negatieve publiciteit te keren.
Feiten: op 20 juni 2013 was er een eerste persoonlijk overleg tussen Goodmorning en CNV over enkele concrete zaken m.b.t. 4 uitzendkrachten. In juli heeft dit geleid tot een mail van CNV waarin wordt aangegeven dat alle aangedragen zaken naar wederzijds genoegen zijn opgelost. Een citaat uit de mail van 31 juli 19.46 uur: “Mede door de betalingen voor contributie en vergoeding voor juridische kosten beschouwt CNV Vakmensen deze kwesties als correct afgewerkt en zal zij zich niet negatief uitlaten over Goodmorning “.
In diezelfde mail schrijft de heer Stroek: “CNV Vakmensen is van mening dat de huisvestingskosten die door Goodmorning ingehouden worden in strijd zijn met het handhavingsbeleid WML” ... “Op dit moment zien wij als CNV Vakmensen geen grond voor een vordering omdat er nog geen jurisprudentie is aangaande deze materie”.
In de mail van oktober j.l. geeft de heer Stroek aan “...nog in gesprek...” te zijn met Goodmorning.

Naast de door de heer Salden per mail toegezonden zaken werd er door hem telefonisch aangegeven dat hij een verklaring heeft ontvangen van een uitzendkracht dat er in onze woningen voor 6 personen, soms zelfs 9 personen zouden wonen. Wij werpen deze beschuldiging verre van ons en spreken deze met klem tegen. Juist op het gebied van huisvesting zijn wij in Nederland voorbeeldig en trendsettend actief.

Onderstaand ga ik in op de opmerkingen van de heer Salden (Een Vandaag).

2. Al onze overeenkomsten en dus ook de uitzendcontracten worden regelmatig juridisch getoetst. De arbeidsovereenkomsten zijn recentelijk getoetst op 520-uur door een, landelijk, gerenommeerd advieskantoor gespecialiseerd in de uitzendbranche en in orde bevonden.
Er zijn geen zaken die strijdig zijn met de cao, aan het licht gekomen. Wij handelen dus te goeder trouw. En varen, met behoud van onze eigen verantwoordelijkheid, op de adviezen van deskundige adviseurs en beoordelaars.
Het klopt dat we aan al onze uitzendkrachten een jaarcontract geven. We geven ze een werkgarantie van 520 uur in die periode. Veel uitzendkrachten maken over het jaar verspreid, veel meer uren dan die gegarandeerde 520.
Vele andere uitzendbureaus werken vaak met weekcontracten, die aan het eind van de werkweek kunnen worden verlengd of opgezegd. In geval van ziekte of anderszins niet verlengen van de overeenkomst staat de uitzendkracht met lege handen: geen werk, geen inkomen en geen huisvesting. Geen wonder dat de regering iets aan deze wantoestanden wil doen.
Bij Goodmorning is deze zorg om de uitzendkracht veel beter geregeld: doorbetaling van loon bij ziekte en gratis huisvesting als de uitzendkracht onvrijwillig zonder werk zit en tijdelijk niet te bemiddelen is;
3. het verhaal over het niet verstrekken van uitzendbevestigingen moet worden genuanceerd. Ze worden inderdaad niet automatisch en zonder een verzoek daartoe, aan de uitzendkrachten toegezonden. Wel worden ze op de achtergrond aangemaakt. Maar het systeem maakt ze niet verzend gereed. Daar wordt natuurlijk hard aan gewerkt om dit wel geautomatiseerd te laten gebeuren. Ons nieuwe automatiseringssysteem werkt wat dat betreft nog niet naar onze wens. Omdat ze wel worden aangemaakt hanteren we nu het principe van het “op aanvraag toesturen”.

Een uitzendkracht die de verklaring wil hebben, krijgt deze. Hij wordt dan handmatig verzonden.

We hebben vorige week besloten om op korte termijn alle verklaringen handmatig te gaan uitdraaien en verzenden. Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 beschikt dan iedere uitzendkracht zelf over een volledig dossier en een sluitende reeks uitzendverklaringen;

4. De norm van de minister houdt in dat je maximaal 20 % van het minimumloon mag inhouden op het minimumloon. Volgens ABU-cao mag je de werkelijke kosten inhouden. Indien de werkelijke kosten meer bedragen dan 20 % van het minimumloon, dan mag dit dus alleen uit andere loonbestanddelen komen, bijvoorbeeld uit een hoger loon dan minimumloon, uit bovenwettelijke vakantiedagen, of uit overwerk;
5. Er worden geen boetes opgelegd aan uitzendkrachten. Alleen door uitzendkrachten veroorzaakte schade wordt aan de uitzendkracht in rekening gebracht. Daar waar er ten onrechte schades zouden zijn doorberekend, is dit altijd met ons bespreekbaar.
6. Vervoer. Met de klant wordt naast de cao-bepalingen ook gesproken over de toepasbaarheid van een reiskostenvergoeding. Dit blijkt in een groot aantal gevallen niet aan de orde. Wij profileren ons graag als een full service uitzendbureau dat de zorg om goede huisvesting en transport wegneemt voor onze uitzendkrachten. Er is voor de uitzendkrachten geen verplichting om gebruik te maken van vervoermiddelen, beschikbaar gesteld door Goodmorning. Alle medewerkers zijn hiervan vooraf op de hoogte en tekenen voor kennisneming van de spelregels. De kosten die we in rekening brengen (€2,48 ex BTW per dag met een maximum van 5 dagen per week), vormen een bijdrage in de totale kosten van transport. In ruil daarvoor rijden ze in nieuwe auto's en dragen geen kosten voor onderhoud en eventuele reparaties. De chauffeurs krijgen een tankpas en hoeven zelf dus geen kosten voor te financieren. Per week mag maximaal 9 km privé worden gereden, i.v.m. de fiscale bijtelling. Hiervan vindt registratie plaats. Tenslotte krijgen de chauffeurs een vergoeding voor hun diensten;
7. De inhouding van € 2,23 excl. btw per week is bedoeld ter dekking van de kosten die wij extra maken ivm het cafetarisieren waar de uitzendkracht voordeel bij heeft. Gelukkig werken onze uitzendkrachten bij een bedrijf dat sowieso altijd loonstroken beschikbaar stelt, dat maar met één versie van de loonstrook werkt, dat alle betalingen aan haar uitzendkrachten verricht via de bank, dat de mooiste huisvesting van Nederland heeft en dat een zeer goede relatie heeft met zijn klanten en uitzendkrachten. En daar waar we toch steken zouden laten vallen, zijn we altijd bereid om in overleg tot nieuwe, betere afspraken te komen

Het moet, met name bij een partij als CNV Vakmensen, bekend zijn dat Goodmorning op een groot aantal gebieden zeer positief afsteekt bij de gemiddelde uitzender die werkzaam is in tuinbouwsector en AGF. Goodmorning houdt zich juist wel aan de regels uit de cao en zoekt het niet in schijnconstructies, werken met ZZP-ers of slinkse middelen om de cao te ontduiken. We houden daardoor langdurig onze klanten en sommige uitzendkrachten al een tiental jaren bij ons.

8. de 2 individuele casussen.
Voor de zwangere dame geldt dat zij niet willens en wetens op 0 uren is gezet en gehouden. Haar is enkele malen passend werk aangeboden, dat zij na enige tijd zelf heeft stopgezet omdat het niet langer uitvoerbaar bleek. Inmiddels is er in passend werk voor haar voorzien.

De mijnheer die zelfstandig is gaan wonen, behoort tot de groep van plm. 200 uitzendkrachten die in de loop der tijd zelfstandig zijn gaan wonen. Ieder ander van die groep is aan het werk of krijgt werk aangeboden.

Belangrijk hierin is dat niet wij de man het werk hebben afgenomen, maar dat het werk bij de klant klaar was en daarmee ook de inzet van deze uitzendkracht. We hebben de uitzendkracht werk aangeboden, maar toen bleek dat hij niet over een passend vervoermiddel beschikte. Wij zoeken nu dus een mogelijkheid om hem uit te zenden naar nieuw werk, dat hij vanuit zijn woning met de fiets kan bereiken.