

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1500

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

PER AANGETEKENDE POST EN PER E-MAIL

Werkgeversvereniging VWOV
t.a.v. de heer F. Kagie
Postbus 19365
2500 CJ DEN HAAG

Per e-mail: fred.kagie@qbuzz.nl

AFDELING
bondsbestuur

PLAATS
Utrecht

ONS KENMERK
23-005/HC/PF/mv

DOORKIESNUMMER
030 - 7511533

DATUM
25 januari 2023

UW KENMERK

E-MAIL
m.veit@cnvvakmensen.nl

BETREFT
Ultimatum

Geachte heer Kagie,

Op 31 december 2022 is de collectieve arbeidsovereenkomst in het Openbaar Vervoer geëxpireerd, hierna gemakshalve aan te duiden als "de cao".

Verloop van onderhandelingen

Op 11 november 2022 hebben cao-partijen informeel overleg gevoerd. In dit overleg is over en weer de intentie uitgesproken dat cao-partijen met een beperkt aantal onderhandelingsrondes, lees maximaal 3, een nieuwe cao wensen af te spreken. Vervolgens zijn deze drie data ook daadwerkelijk vastgezet. Te weten 9 en 16 december 2022 en 10 januari 2023. Daarnaast zijn er drie extra data gepland voor paritair overleg, waarbij de onderwerpen werkdruk en generatiepact inhoudelijk zijn besproken. Deze paritaire overleggen hebben respectievelijk op 5 en 6 december 2022 en op 6 januari 2023 plaatsgevonden.

In achtereenvolgende onderhandelingsrondes op 9 en 16 december 2022 en 10 januari 2023 hebben wij getracht, op basis van onze voorstellen, te komen tot constructieve collectieve afspraken. Onze voorstellen hebben wij reeds op 28 november 2022 schriftelijk aan u doen toekomen. Onze voorstellen sluiten uitstekend aan bij ons streven om het Openbaar Vervoer een sector te laten zijn waar vakmensen graag willen werken en waar vakmensen op een fatsoenlijk en gezonde manier hun (vroeg)pensioen kunnen halen. Het is altijd ons doel geweest om met u constructief overleg te blijven voeren, teneinde te komen tot een cao die de werknemers in de sector Openbaar Vervoer verdienen.

Tijdens het overleg van 10 januari 2023 hebben wij moeten concluderen dat u nagenoeg geen enkel cao-voorstel van ons heeft willen inwilligen. Na drie keer te hebben onderhandeld, stelde u namelijk nog altijd dat u "zaken moet uitzoeken", dat u op punten "nog informatie moet verzamelen" en dat u "nog met experts binnen uw ondernemingen dient te spreken" alvorens u zou kunnen aangeven of onze voorstellen wat u betreft zouden kunnen worden ingewilligd. Daarnaast heeft u het overleg van 10 januari 2023 vroegtijdig beëindigd, omdat u de voorstellen van de vakbonden nog diende te laten doorberekenen door uw financiële medewerkers. Wij hebben u vervolgens aangegeven dat het beëindigen van dit overleg wat ons betreft niet wenselijk is. Des te meer omdat de collega's van FNV enkele dagen later collectieve acties gepland hadden staan. Ondanks dat deze acties

BANKREKENING
NL31RABO0162211821

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.
De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

niet door ons zijn afgekondigd, had de dreiging van deze acties natuurlijk wel invloed op het proces. Wij hebben een beroep op u gedaan om het overleg diezelfde dag of anders diezelfde week voort te zetten. U heeft er voor gekozen geen gehoor te geven aan deze oproep van de vakbonden.

Tijdens het overleg van 10 januari jongstleden hebben wij reeds geconcludeerd dat de wederzijdse standpunten ver uiteen lagen. Onder meer het te lage loonbod, het niet willen bekostigen van een zogenaamde "generatiepact-regeling" overeenkomstig de wensen van onze leden en het niet willen maken van afspraken die werkdruk onder de werknemers verlagen, vormden een onoverbrugbare hindernis om tot een akkoord te komen.

Op 11 januari 2023 hebben wij een schrijven van u mogen ontvangen waarin u vakbonden uitnodigde om het overleg op 17 januari 2023 te hervatten. Wij hebben uw uitnodiging aan onze cao-commissie voorgelegd. De cao-commissie heeft ons verzocht om, als ultieme poging om te komen tot een cao, op uw uitnodiging in te gaan.

Bij brief van 12 januari 2023 hebben wij op uw uitnodiging gereageerd. In deze brief gaven wij reeds het volgende aan: *"Wij wensen met klem te benadrukken dat indien cao-partijen op 17 januari aanstaande niet tot een resultaat komen wordt voor alsdan nu al aangekondigd dat partijen na genoemde datum zullen zijn uit onderhandeld. In dat geval zullen wij overgaan tot het organiseren van zogenaamde 3/4-vergaderingen en zullen wij, indien onze leden hiermee instemmen, aan u een ultimatum stellen waarin wij collectieve acties (waaronder werkonderbrekingen voor kortere of langere tijd) niet kunnen uitsluiten."*

Tijdens het 4^e overleg, op 17 januari 2023, werd na 16 uur te hebben onderhandeld duidelijk dat hetgeen u bereid bent met ons af te spreken, niet substantieel verschilt van hetgeen u op 10 januari 2023 al had voorgesteld. Wij hebben tijdens de gevoerde overleggen getracht om u er toe te bewegen om substantieel aan onze eisen tegemoet te komen. Dat heeft u niet gedaan.

Daarom hebben wij op 23 en 24 januari 2023 ledenbijeenkomsten gehouden die het karakter hadden van een zogenaamde "driekwart vergadering". Tijdens deze vergaderingen is ons gebleken dat onze leden niet akkoord gaan met de situatie zoals die zich tot nu toe heeft ontwikkeld. Voorts is door de aanwezigen bij overgrote meerderheid te kennen gegeven dat zij vasthouden aan de voorstellen zoals verwoord in de voorstellenbrief van 28 november 2023 en dat zij desnoods bereid zijn tot het inzetten van collectieve drukmiddelen om tot een door hen gewenste cao te komen. Voorts hebben de leden ons verzocht u een ultimatum te stellen.

Nu er tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van standpunten aangaande het tot stand brengen van een nieuwe cao is ontstaan, stellen wij vast dat partijen zijn uit onderhandeld.

In samenspraak met onze leden hebben wij dan ook besloten om u een ultimatum te stellen. De eisen waaraan u tegemoet dient te komen, zijn:

1. Looptijd en inkomen

Op 10 januari 2023 hebben wij ons loon- en looptijdvoorstel, in afwijking van onze oorspronkelijk voorstellenbrief, aangepast.

Wij stellen een looptijd voor de nieuwe cao van 18 maanden voor. Te weten van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024. Daarnaast eisen wij een loonsverhoging van:

- Per 1 januari 2023 10%;
- Per 1 januari 2024 4%.

Vanzelfsprekend vindt deze loonstijging plaats over de salarissen en salarisschalen maar ook over alle andere toelagen en toeslagen.

2. Aantrekkelijke werkgever

- 1) Vanaf 1 januari 2023 dient de cao Openbaar Vervoer in zijn volledigheid van toepassing te zijn voor uitzendkrachten.
- 2) Gedurende de looptijd van deze cao dient iedere werknemer die in aanmerking komt voor een contract voor onbepaalde tijd een fulltime dienstbetrekking te worden aangeboden in plaats van een contract voor 35 uur, teneinde een fatsoenlijk inkomen te kunnen genereren.
- 3) Indien een werknemer kiest voor een parttime contract, dan wordt het aantal werkdagen per week bepaald door de contracturen te delen door acht, zodat er voor de werknemer een goede balans van werk en privé kan blijven. Van een werknemer die bewust kiest voor een parttime contract kan niet worden verlangd dat hij vijf dagen moet werken.
- 4) Indien een werknemer in dezelfde sector van werkgever verandert, anders dan door concessiewisselingen, dient hem bij zijn nieuwe werkgever vanaf aanvang dienstverband een contract voor onbepaalde tijd te worden geboden voor minimaal hetzelfde aantal uren dat hij bij zijn vorige werkgever had, met behoud van anciënniteit. Mits hij bij zijn vorige werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd had.
- 5) De norm moet worden dat werknemers direct in dienst komen van de vervoerder en niet eerst minimaal één dan wel anderhalf jaar via een uitzendbureau moeten werken alvorens zij in aanmerking komen voor een contract direct bij de vervoerder.
- 6) De werknemer/uitzendkracht wordt vanaf de eerste dag van zijn opleiding conform de cao betaald voor de uren die hij besteedt aan zijn opleiding.
- 7) Anciënniteit van de uitzendkracht dient doorslaggevend te zijn bij het aanbieden van een vast contract. Dat wil zeggen dat de uitzendkracht die het langst werkzaam is bij de vervoerder, bij formatieruimte, als eerste in aanmerking voor een contract voor onbepaalde tijd.
- 8) Om de sector aantrekkelijk te maken voor jongeren en in deze krappe arbeidsmarkt te kunnen concurreren met andere sectoren, zullen de jeugdschalen moeten worden afgeschaft. Gelijk werk dient gelijk beloond te worden. Wij zijn van mening dat werknemers betaald dienen te worden op basis van ervaring en niet op basis van leeftijd.
- 9) Werknemers moeten sneller kunnen doorstromen in functie jaren. De lege functietreden moeten dan ook worden geschrapt in het volledige loongebouw.
- 10) Het inzetten van gepensioneerden mag niet leiden tot het verdringen van nieuw personeel of aan het verhogen van de contracturen van parttime werknemers in de weg staan. Wij stellen daarom voor om inzet van gepensioneerden (verder) te beperken.
- 11) Wij stellen voor om het vrij vervoer voor werknemers en hun gezinsleden weer mogelijk te maken.
- 12) Indien een werknemer de ambitie heeft om binnen het bedrijf door te groeien, bijvoorbeeld naar een leidinggevende functie, dan dient de werkgever dat te stimuleren. We zien nu nog te vaak dat wanneer er vacatures vrijkomen voor leidinggevende posities, werkgevers extern gaan werven in plaats van binnen hun eigen werknemers een geschikte kandidaat op te gaan leiden. Doorgroeimogelijkheden zorgen er ook voor dat een werkgever aantrekkelijker wordt voor (jonge) medewerkers. Wij stellen voor hiervoor loopbaanpaden te ontwikkelen.
- 13) Wij stellen voor om het bijzonder verlof in de cao zodanig aan te passen dat iedere werknemer recht heeft op tien dagen betaald rouwverlof voor het verwerken van het overlijden van een partner, kind, ouders- of stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen van de werknemer. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel aanvangen op de dag van overlijden.

3. Verlagen werkdruk

- 1) Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de cao iedere parttimer de mogelijkheid te bieden zijn contracturen op te hogen naar fulltime. Doordat parttimers meer kunnen gaan werken, zal dit het personeelstekort verminderen en daardoor zal de werkdruk worden verlaagd.
- 2) Artikel 19 lid 6 a cao stelt nu: *"Er dient te worden gestreefd om pauzes niet in het eerste of laatste kwart van een dienst te plannen"*. Wij zien nu nog vaak dat dit streven niet wordt waargemaakt. Om die reden wensen wij artikel 19 lid 6 A cao als volgt aan te passen: *"pauzes kunnen niet in het eerste of laatste kwart van een dienst worden gepland."* Hier kan wat ons betreft alleen met instemming van de (lokale) medezeggenschap worden afgeweken.
- 3) Langer dan vier uren achtereenvolgend rijden wordt door onze leden als zeer belastend ervaren. Wij stellen voor in de cao op te nemen dat een dienstdeel een maximale lengte heeft van 3 uren en 59 minuten. In een dienstdeel dient een pauze ingebouwd te worden van minimaal 15 minuten netto. Hierbij dient rekening te worden gehouden met ons voorstel zoals opgenomen onder punt 2 van dit hoofdstuk.
- 4) Conform de afspraak gemaakt in de huidige cao, stellen wij voor om de tekst in bijlage 35 cao te herschrijven, waarbij er wordt opgenomen dat een onderbreking minimaal de tijd dient te bevatten die nodig is voor een sanitaire stop, inclusief de looptijd die nodig is om de toiletvoorziening te bereiken en terug te lopen naar de bus. Dit is altijd de intentie geweest van deze afspraak. Wij merken echter dat deze verschillend wordt geïnterpreteerd vanuit werkgevers.
- 5) Bijlage 11 onderdeel B lid 6 cao stelt dat er maximaal 1 maaltijddienst per 2 weken mag worden ingeroosterd. We zien nu in de praktijk dat planners de twee weken erg letterlijk nemen, waardoor een maaltijddienst aan het eind van de eerste week wordt ingepland en dan vervolgens weer aan het begin van de derde week. Hierdoor is er theoretisch gezien inderdaad sprake van 1 maaltijddienst in de 2 weken, maar zitten er in de praktijk dus geen 14 dagen tussen de maaltijddiensten, maar bijvoorbeeld maar 9 dagen. Wij stellen daarom voor om de dit artikel te wijzigen waarbij er maximaal 1 maaltijddienst per 14 dagen kan worden ingeroosterd.
- 6) Gebroken diensten zijn ooit in het leven geroepen om de drukte en de frequentie in de spits op te vangen. We zien nu dat de gebroken diensten worden ingezet op diensten die niets meer met de spits te maken hebben. Wij willen dat gebroken diensten weer worden ingezet op de manier waarop ze bedoeld zijn. Een gebroken dienst kan dan ook nimmer na 19:00 eindigen en ook niet in het weekend plaatsvinden.
- 7) Wij stellen voor om bijlage 11 B lid 7 cao aan te passen naar maximaal 2 gebroken diensten per week en niet gemiddeld 2 gebroken diensten per week. Met andere woorden het kan wat ons betreft nimmer voorkomen dat er in de ene week vier gebroken diensten worden ingepland en dat er vervolgens twee weken geen gebroken diensten voor de werknemer worden ingepland om zodoende te kunnen stellen dat er gemiddeld 2 gebroken diensten zijn ingepland.
- 8) De eerste pauze in een late dienst dient minimaal 20 minuten netto te zijn en ingepland te worden op een redelijk tijdstip waarop de werknemer zijn avondmaaltijd kan nuttigen. Elders in de dienst dient er dan een pauze van 15 minuten netto te worden ingepland.
- 9) In het kader van duurzaam inzetbaarheid vinden wij het belangrijk dat een werknemer de mogelijkheid moet krijgen meer verlof op te nemen. Daarom stellen wij voor om het maximaal aantal te kopen dagen zoals opgenomen in art 61 lid 8 A cao niet meer te maximeren ten aanzien van het aantal te kopen dagen.

4. Oudere werknemers

- 1) Wij stellen voor om de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de 61+ regeling te verlagen van 10 naar 5 jaar werkzaam in de sector. Verder stellen wij voor ook de periode die de werknemer op uitzendbasis in de sector werkzaam is geweest mee te laten tellen in deze referteperiode. Voor de RVU-regeling telt immers ook de uitzendperiode mee met de referteperiode. Daarnaast stellen wij voor de naam van deze regeling te wijzigen naar de huidige naam (60+ regeling) niet meer volstaat.
- 2) Wij willen een generatiepactregeling voor alle werknemers vanaf 63 jaar waarbij werknemer 60% werkt, 80% loon ontvangt en 100% pensioen opbouwt. Het meedoen aan deze regeling is op basis van vrijwilligheid van de werknemer. Deze regeling is een aanvulling op de regeling zoals in punt 1 benoemd. De vrijgekomen ruimte dient te worden ingezet om jongere werknemers een vaste baan te kunnen bieden.
- 3) Wij stellen voor om werknemers die langer dan vijf jaar, doch korter dan 10 jaar werkzaam zijn geweest in de sector de mogelijkheid te bieden om 1 jaar gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling.

5. Arbeidsomstandigheden

Wij worden bestookt met klachten over de instroom van nieuw materieel. Dat heeft betrekking op de plaats van de stoelen, de plaats van de spiegels, het klimaat in de bussen etc. Dat introductie van nieuw materieel met kinderziektes gepaard gaat, begrijpen wij. De laatste jaren hebben introducties bij in ieder geval Qbuzz en Keolis structureel tot problemen geleid. Wij verwachten dat chauffeurs met materieel de weg op gestuurd worden, dat werkt. Met daarin een werkplek voor de chauffeur die voldoet aan de gestelde hedendaagse eisen. De cao biedt met artikel 89 en bijlage 22 cao mogelijkheden dat ondernemingsraden betrokken worden bij het materieel. Helaas moeten wij constateren dat deze geen betekenis meer hebben. Het kenniscentrum is er niet meer.

Wij stellen daarom het volgende voor

- 1) De ondernemingsraad (OR) moet instemming geven alvorens nieuw materieel ingezet mag worden.
- 2) De OR moet instemming verlenen op de wijze waarop de implementatie van nieuw materieel plaatsvindt in de dienstregeling.
- 3) Het kenniscentrum wordt weer nieuw leven ingeblazen.
- 4) Jaarlijks dient de OR geïnformeerd te worden over de vervanging van chauffeursstoelen.
- 5) Geschillen over bus cabines, geluidsnormen en stralingsnormen, plaatsing van stoelen, plaatsing van spiegels zullen worden voorgelegd aan het kenniscentrum. Deze geeft een bindend advies. Desgewenst huurt zij daarvoor externe deskundigheid in. De eventuele kosten voor deze externe deskundigheid komen voor rekening van de werkgever(s).
- 6) De NEN-normen moeten weer geactualiseerd worden.

6. Reiskosten

- 1) De reiskostenvergoeding in artikel 47 lid 4 B van de huidige cao is, gezien de huidige benzine prijzen, niet afdoende om de kosten voor de werknemer te dekken. Wij stellen daarom voor om het schema van artikel 47 lid 4 B cao te herijken, waarbij het uitgangspunt is dat iedere werknemer vanaf 1 januari 2023 minimaal 21 cent per kilometer ontvangt. Mochten we een meerjarige cao overeenkomen dan dient het uitgangspunt per 1 januari 2024 te worden aangepast naar 23 cent per kilometer. Daarnaast maakt artikel 47 lid 3 sub a en b cao onderscheid tussen werknemers

die in onregelmatige diensten werkzaam zijn en werknemers die niet in onregelmatige diensten werkzaam zijn, wij stellen voor dit onderscheid te laten vervallen.

- 2) Een werknemer heeft op grond van artikel 47 cao recht op forenzen vergoeding. Bij een gedwongen overplaatsing in het kader van een reorganisatie kan, als aan de voorwaarden is voldaan, de werknemer, op grond van artikel 6 en bijlage 13 cao, recht hebben op een verplaatsingsvergoeding. De combinatie van deze cao-artikelen leidt er toe dat tweemaal sprake is van (onbetaalde) kilometer aftrek. Deze negatieve cumulatie doet zich voor bij werknemers die voor de wijziging van de standplaats op minder dan 5 kilometer afstand van de vestiging wonen. Wij stellen daarom voor om de bij de combinatie van forenzen vergoeding en verplaatsingsvergoeding enkel eenmaal de (onbetaalde) 5 kilometeraftrek toe te passen.

7. Gelijk belonen machinisten

Wij stellen voor om alle machinisten vallende onder de cao Openbaar Vervoer gelijk te belonen. Op dit moment zijn er machinisten die betaald worden conform loonschaal 5 en machinisten die beloond worden conform loonschaal 6. Wij stellen dan ook voor dat alle machinisten worden beloond conform loonschaal 6. Dit voorkomt leegloop onder de machinisten die elders een beter salaris kunnen krijgen.

8. Rooster gebonden indirecten

Binnen het Openbaar Vervoer zijn er functies die wel aan een rooster gebonden zijn, maar niet als direct personeel worden beschouwd. Te denken is hier aan mensen werkzaam in de functie van service & veiligheidsmedewerker of medewerkers werkzaam op het regiecentrum. Wij stellen voor om dit type functie in de cao te definiëren en afspraken te maken voor deze medewerkers die gelijk zijn aan de afspraken van het rijdend personeel.

9. Ziekte en re-integratie

Het komt voor dat werknemers om medische redenen bepaalde werkzaamheden van hun bedongen arbeid niet kunnen verrichten. Hier valt te denken aan een bepaalde dienst niet kunnen rijden. Werknemer werkt echter wel zijn bedongen arbeidsduur. Wij stellen voor om werknemers die ten gevolge van ziekte hun bedongen arbeid in beperkte mate niet kunnen uitvoeren, maar wel in staat zijn om hun bedongen arbeidsduur te werken, volledig hersteld te melden wanneer zij gedurende een periode van 6 maanden zonder verdere uitval hun (aangepaste) werkzaamheden verrichten. In dat geval worden de aangepaste werkzaamheden de nieuwe bedongen arbeid. Dit voorkomt de ongelijkheid tussen werknemers die om medische redenen diensten niet kunnen werken en werknemers die bepaalde diensten niet werken, omdat zij in een voorkeursrooster zitten.

10. Pensioen

Pensioen in Zicht cursussen

In de cao 2016/2017 zijn de bepalingen (artikel 15/15A) komen te vervallen vanwege het vervallen van de VUT regelingen.

Hierbij is niet stilgestaan bij het feit dat ook artikel 15A lid 3 (cao 2014/2015) onderdeel hiervan uitmaakte, waarbij werknemers samen met hun partner in de gelegenheid werden gesteld een cursus ter voorbereiding van de VUT te volgen. Wij verzoeken dit indertijd onbedoelde effect weer te herstellen, en deze mogelijkheid opnieuw op te nemen in de cao OV, maar dan ter voorbereiding van de volledige

(vroeg) pensionering.

Aanpassing per 1-1-2021 pensioenfonds Rail en OV.

Per 1-1-2021 is het ANW hiaat standaard meeverzekerd in de nieuwe pensioenregeling. De deelname is verplicht of het voor de werknemer nu relevant is of niet. Voorstel is daarom, gezien het verplichte karakter, de premie voor het ANW hiaat voor rekening van werkgever te laten komen.

11. Overig

- Art 4 lid 2 cao. Wij stellen voor dat in de cao wordt vastgelegd dat de VCSA verplicht is binnen 8 weken schriftelijk, met redenen omkleed, een reactie te sturen aan de indiener. Nu blijven ingediende kwesties onnodig lang liggen en levert veel onvrede en irritatie bij de indiener op.
- Art 4A lid 2 cao. Wij stellen voor om ook ondernemingsraden toe te staan geschillen voor te leggen aan de geschillencommissie.
- Indien er gewerkt wordt met "Werken naar wens", dan stellen wij voor om het aantal diensten langer dan 8,5 uur ook te maximeren conform bijlage 11 artikel 17 cao. Deze maximering is nu niet opgenomen in bijlage 8 artikel 6 cao (Werken naar Wens).
- Er dient wederom, voor de looptijd van de cao, een werkgelegenheidsgarantie te worden afgesproken voor alle werknemers vallende onder de cao Openbaar Vervoer.
- Wet Wieg. Wij stellen voor dat werkgever het loon tijdens het geboorteverlof partners aanvult tot 100% van het laatst verdiende loon. Verder stellen wij voor tijdens het geboorteverlof de pensioenopbouw voort te zetten.
- Artikel 99 cao. Wij wensen de Internationale bijdrage ook voor de looptijd van deze cao te handhaven.
- Art 41 cao verschuivingstoeslag dient ook voor werknemers die gebruikmaken van de 61+ regeling te gelden, zij zijn immers formeel ook fulltimers.

Indien u **vóór 30 januari 2023 12:00 uur** niet positief heeft gereageerd door deze eisen integraal in te willigen, dan dient u rekening te houden met het door ons uitroepen en organiseren van collectieve acties, waaronder algehele werkonderbrekingen voor korte of langere duur, stiptheidsacties, estafettetakingen en dergelijke.

Uiteraard zullen wij bij eventuele acties rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot het voeren van overleg over waarborg van de veiligheid van mensen, goederen en materieel tijdens voornoemde acties. Indien dit zogenaamde: "technisch overleg" wordt gewenst, dan dient dit naar onze mening plaats te vinden voordat de looptijd van het ultimatum is verstreken, opdat de juiste maatregelen zo tijdig mogelijk getroffen kunnen worden. Daartoe kan contact worden opgenomen met onze bestuurder, Hanane Chikhi op telefoonnummer 06 – 20 74 88 51 of per e-mail h.chikhi@cnavvakmensen.nl.

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht, zoals neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig niet onrechtmatig.

Wij wijzen u er op dat het uw verantwoordelijkheid is om derden tijdig te informeren over het in deze brief gestelde ultimatum en de thans aangekondigde acties. Daarnaast wijzen wij u bovendien op uw verplichting om de bij uw organisatie aangesloten werkgevers in kennis te stellen van dit ultimatum en hen te wijzen op het feit dat er bij alle bij uw organisatie aangesloten werkgevers collectieve acties kunnen worden gevoerd.

Voorts attenderen wij u er op dat wij werk dat normaliter uitgevoerd wordt door de actievoerders, hierbij besmet verklaren en dat wij het laten overnemen van dat werk onrechtmatig achten.

Wij houden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u zich schuldig maakt aan het overtreden van het zogenaamde "onderkruipersverbod" of anderszins onrechtmatig jegens onze vakorganisatie handelt. Dit kan ook betekenen dat wij de Inspectie SZW vragen een onderzoek in te stellen.

Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Uw reactie zien wij belangstellend tegemoet.

Hoogachtend,
CNV Vakmensen



P.S. Fortuin
voorzitter