

## GOED WERKGEVERSCHAP

Onderwerp: contractwisseling

### Hectas

... heeft 11 vestigingen in de Benelux en biedt diensten aan op het gebied van schoonmaakonderhoud, schoonmaakproducten en facilitaire diensten. De onderneming hanteert vaste protocollen en formulieren bij zowel een contractopzegging als een gunning. Door het administratieve proces rond contractwisseling goed in te richten, is het makkelijker om de juiste man of vrouw op de juiste plek te krijgen en kan voortijdig op risico's worden geanticipeerd.

### Wat zegt de Code hierover?

Volgens de Code Verantwoordelijk Marktgedrag dient de opdrachtnemer bij contractwisseling rekening te houden met de positie en het welzijn van schoonmaakpersoneel. De werkgever geeft daarbij tijdig en volledige informatie aan het personeel. De CAO en de overnameparagraaf uit de CAO worden correct nageleefd. Dit betekent dat de werkgever verplicht is om de werknemers die al op het object werken een arbeidsovereenkomst aan te bieden, als die werknemers voldoen aan de voorwaarden opgenomen in artikel 38, lid 3 CAO:

- de werknemer is tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam, en
- de werknemer is niet ingedeeld in de functie 21.01 en 21.02 (objectleider), en
- de werknemer is niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt, en
- de werknemer is niet ouder dan 65 jaar.

Werknemers die op of na 1 januari 2012 nieuw in dienst zijn getreden en niet over een branchecertificaat/diploma van de basisvakopleiding beschikken, komen niet voor een aanbieding in aanmerking.

### Hoe doet Hectas dat?

Volgens Luit Wegman (personeelsfunctionaris Hectas) komt het nogal eens voor dat bij een gunning onvoldoende en/of onjuiste informatie over de werknemers door de verliezende partij wordt gegeven. Ieder schoonmaakbedrijf hanteert daarbij een eigen format. Daarom zou één model over de aanlevering van gegevens, geïnitieerd door de OSB, volgens hem zeer welkom zijn. Wegman: "vaak is het in de branche zo, dat mensen klakkeloos worden overgenomen: taken of functies sluiten dan niet altijd aan; lonen kloppen niet of we weten bijvoorbeeld niet dat iemand een functionele beperking heeft. Als je het administratieve proces bij zowel een opzegging als bij een nieuw contract goed hebt ingericht, kun je eerder schakelen en vooraf een risico-inventarisatie definiëren. Welke mensen moeten worden overgenomen en welke niet". Bij een opzegging kunnen dan in het voortraject al gesprekken over herplaatsing plaatsvinden met de betreffende werknemers. "Het effect is dat je dingen vóór bent. Dat heeft grote voordelen voor de werkgever maar ook voor de werknemer", aldus Wegman.

Werknemersinformatie van de verliezende partij wordt door Hectas altijd tot in detail gecontroleerd. Ook de werknemers moeten formulieren invullen. Als er verschillen zijn tussen de gegevens die de werknemers aanleveren en die van hun werkgever, wordt om opheldering gevraagd. Als alles duidelijk is, worden de risico's bepaald: zijn er vaste contracten, zijn er financiële risico's of risico's in verband met functies. Diegenen die niet hoeven te worden overgenomen worden gevraagd te solliciteren en worden uitgenodigd voor personeelsbijeenkomsten. Volgens Wegman is het credo daarbij: "schep vooraf alle duidelijkheid over rechten en plichten. Je hebt daarbij een zorgplicht voor de personeel".

### **Wat zijn de ervaringen?**

Wegman: “Ik mis een bepaalde openheid in de branche. Doordat wij in alle openheid informatie en duidelijkheid geven aan het personeel, zowel als we een object verliezen als wanneer we een contract gegund hebben gekregen, voelen de medewerkers zich direct op hun gemak. Het effect van onze werkwijze is dat we bij een nieuw contract de juiste man of vrouw op de juiste plek weten te krijgen. Bijvoorbeeld dat iemand nu betaald wordt voor leidinggevende taken en bij de vorige werkgever niet. En als we een contract verliezen kunnen we snel schakelen en de werknemers die niet worden overgenomen sneller herplaatsen”.

### **Wat kunt u doen?**

Zorg vooraf dat op de juiste manier de informatie paraat is, zodat vroegtijdig, al bij een pro forma gunning, kan worden geschakeld. Wees verder duidelijk bij bijeenkomsten met de overnemende of verliezende partij en de medewerkers. Communiceer eerlijk en open, benoem dingen die niet kloppen en geef die gewoon aan. “We beconcurreren elkaar in de branche toch al bijna dood. Laten we dan in ieder geval met respect omgaan met het personeel”, aldus Luit Wegman.