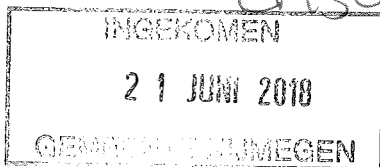


reg.nr.: 18.0005101

procesverantw.: BMSO



classificatie:

afgelezen:

Gemeente Nijmegen
t.a.v. de gemeenteraad
Postbus 9105
6500 HG NIJMEGEN



Datum
20 juni 2018

Ons Kenmerk
DEV-BRF-200618-000

Betreft / Onderwerp
Vérian Care & Clean BV

Doorkiesnummer
088 368 0226

Email contactpersoon
Cbbregio25@fnv.nl

Bijlage(n)
2

Geacht College en geachte gemeenteraadsleden,

Op 7 juni jl. heeft de FNV de 18 gemeenten in het werkgebied van het failliete Vérian Care & Clean BV een brief gezonden. In de brief roept de FNV de gemeenten op om de constructie met de Stichting Vérian als hoofdaannemer en een Vérian BV als onderaannemer niet meer toe te staan omdat op deze wijze de rechten van de werknemers worden omzeild en een nieuwe sterfhuisconstructie ontstaat, waar de gemeente dan aan zou meewerken. Rechten van werknemers die met de komst van de Wet Overgang Ondernemingen, als reactie op de sterfhuisconstructies in de jaren tachtig, juist weer waren geborgd.

De griffie heeft de FNV gemeld dat deze FNV brief d.d. 7 juni 2018 begin juli als ingekomen stuk op de agenda van de gemeenteraad staat. Echter, ik zie dat in de gespreksronde van woensdag 20 juni 2018 de raadsleden niet alleen spreken over de tarieven maar dat Vérian vol op de agenda staat en een brief heeft ingebracht gedateerd 7 juni 2018, waarin Vérian de FNV beticht van allerlei onwaarheden.

De brief van de FNV d.d. 7 juni 2018 voeg ik ter informatie bij (bijlage 1).

Vérian wil de Gemeente Nijmegen doen geloven dat zij willen doorstarten met een nieuwe BV en de werknemers een aanbod hebben gedaan die gelijk is aan wat de werknemers al hadden bij de failliete BV.

Niets is minder waar.

De bonden hebben met de rug tegen de muur aangehoord wat de nieuwe investeerders ic. Ledeboer Investments van plan zijn met de nieuw opgerichte onderaannemer Vérian Huishoudelijke Hulp bv. Een BV die zich op een **veel lager kostenniveau** bij de gemeenten (waaronder Nijmegen) kan

Gotlandstraat 2a

Postbus 313

T (088) 3680226

I www.fnv.nl

7418 AZ Deventer

7400 AH Deventer

F (088) 368 0106
E cbbregio25@fnv.nl

KvK 40 41 06 96

presenteren. Een lager kostenniveau dat **altijd ten koste gaat van de positie van de werknemers**. Immers 85% van de kosten zijn personeelskosten.

Wat wil de nieuwe Vérían? Werknemers die ingeschaald worden in FWG 10 en contractsomvang die niet meer dan 20 uur per week bedraagt.

Dit alles blijkt uit arbeidsovereenkomsten die alle werknemers (behalve de zieke werknemers dan) op 2 juni 2018 thuisgestuurd hebben gekregen. De FNV heeft deze arbeidsovereenkomsten beoordeeld en een reeks van opmerkingen hierover gemaakt. Deze voeg ik als bijlage 2 bij deze brief.

Werknemers willen over naar een aanbieder die wel sociaal en fatsoenlijk met hen om wil gaan. De FNV en de twee andere bonden hebben met deze aanbieder een collectieve overeenkomst gesloten. Nu merken werknemers dat de Gemeente Nijmegen de overgang van de cliënten naar TVO als nieuwe aanbieder frustreert op vele manieren:

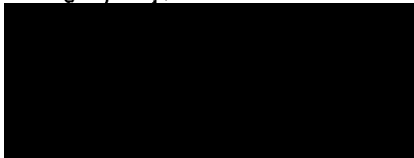
- De gemeente stuurt cliënten brieven dat de cliënten NIET over hoeven te stappen naar een andere aanbieder. Het woordje 'niet' staat inderdaad in hoofdletters in deze brief aan de cliënten. De gemeente legt de cliënten uit de Vérían gewoon de aanbieder van WMO HbH blijft.
- In contacten met functionarissen van de gemeente worden cliënten ook geïnformeerd dat ze gewoon bij Vérían kunnen blijven. Nijmegen treedt niet op tegen het op deze manier van benaderen van cliënten.
- De gemeente staat toe dat Vérían cliënten keer op keer belt om maar bij Vérían te blijven. Vérían gooit zelfs in de strijd dat cliënten meer uren kunnen krijgen als ze maar blijven.
- De gemeente laat blijken dat een BV van Vérían failliet is gegaan maar gewoon weer doorgaat met een nieuwe BV en de zorg blijft verlenen. Met deze omschrijving geeft de gemeente een oordeel dat dit dus kan. Terwijl juist een oordeel op zijn plaats is over de maatschappelijke schade die Vérían heeft veroorzaakt.

De FNV vraagt een kordaat optreden van de Gemeente Nijmegen tegen het gebruikmaken van een nieuwe constructie die Vérían gebruikt om werknemersrechten te ontduiken.

De FNV vraagt ook dat de gemeente Vérían tot de orde roept als het gaat om het benaderen van cliënten (en werknemers), dat de rust en continuïteit van zorg op zijn zachts gezegd niet ten goede komt.

Ik vraag de gemeente toe te zien en de regie te pakken op een goede overgang van cliënten van Vérían naar de nieuwe aanbieder TVO.

Hoogachtend,



Wim van der Hoorn
FNV Zorg & Welzijn
Sector Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg (VVT)
T 06 51 57 69 41
M wim.vanderhoorn@fnv.nl

Bijlage: 1. brief van de FNV aan 18 gemeenten in het werkgebied van Vérían

2. opmerkingen FNV op de arbeidsovereenkomst die Vérían op 2 juni 2018 aan alle werknemers (behalve de zieke werknemers) heeft gestuurd

Bijlage 1



Aan het college van Burgemeester & Wethouders
en de gemeenteraadsleden van de 18 gemeenten
in het werkgebied van het failliete Vérían Care & Clean BV

Datum
7 juni 2018

Briefnummer

Dossier
Vérían Care & Clean BV

Behandeld door
Secretariaat / Inn

Doorkiesnummer
088 368 0 226

Bijlage(n)

Betreft: Faillissement Vérían Care & Clean BV

Geacht College van Burgemeester & Wethouders,

Gemeentepolitiek kan in het Vérían-debacle niet net doen alsof er niets gebeurd is en overgaan tot de orde van de dag. Met deze handelswijze sanctioneren de gemeenten de aantasting van de bescherming van de rechten van de werknemers bij de overname van de failliete Vérían BV naar de nieuwe opgezette Vérían BV.

De FNV roept de 18 betrokken gemeenten in het werkgebied van Vérían op:

1. Ga niet in zee met de opvolger van de failliete BV i.c. Vérían Huishoudelijke Hulp.
2. Sta geen onderaannemingsconstructie toe zoals die nu bij de Stichting Vérían en Vérían Care & Clean BV is toegepast.
3. Pak in dit soort situatie als gemeenten de regie, neem verantwoordelijk voor de werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden van werknemers/medeburgers en het in stand houden van de relatie cliënt-zorgverlener.
4. Houd strakker toezicht, stel harde voorwaarden om in de toekomst herhaling te voorkomen.
5. Haal een van de dieper liggende oorzaken van dit faillissement weg. Namelijk dat de gemeenten geen reëel tarief betalen voor de WMO huishoudelijk zorg en pas de per 1 juni 2017 ingevoerde Algemene Maatregel van Bestuur toe om tot een goed reëel tarief te komen waaruit de zorgaanbieders de cao VVT kunnen betalen.

Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,-
Kijk op fnv.nl/ieemand-anders-aanmelden.

Gotlandstraat 2a
7418 AZ Deventer

Postbus 313
7400 AH Deventer

T 079 - 3530226
F 079 - 3530106
E cbbregio25@fnv.nl

I www.fnv.nl
KvK 40 41 06 96

Het faillissement van Vérian Care & Clean BV

Vooraf: investeringsmaatschappij Ledeboer Investments heeft half april 2018 3,5 miljoen euro in de Stichting Vérian (de 'moeder') gestoken en heeft Stichting Vérian daarmee voor een faillissement behoed. Voorwaarde daarbij was dat Care & Clean BV zou worden afgestoten en in surseance zou gaan. De eigenaren van Ledeboer Investments zijn de heer Huub Gerard (oud financiële man van TSN) en de heer Jan Torny die zijn TSN in 2007 verkocht aan de Asito Dienstengroep.

Op 14 mei 2018 heeft Vérian Care & Clean BV **surseance van betaling** bij de rechtbank gevraagd en gekregen. De bewindvoerder de heer Coen Houtman van DAAN Legal te Arnhem heeft met **drie serieuze overnamekandidaten** gesproken die het totale werknemersbestand en alle cliënten in zijn geheel over wilden nemen. Dat waren ten eerste Stichting Vérian (Apeldoorn), ten tweede TVO huishoudelijke Hulp (Amersfoort) en als derde een combinatie van drie zorgorganisaties (Acteon Thuiszorg, Actief Zorg en RST Zorgverleners). Het betreft 1200 werknemers - 1100 directe werknemers en 100 backoffice werknemers - en 4000 cliënten.

De bewindvoerder is niet tot een oplossing gekomen. De surseance is op 23 mei 2018 omgezet in een faillissement. De curator (wederom de heer Coen Houtman) kon niet anders dan de arbeidsovereenkomsten van werknemers op 25 mei 2018 op te zeggen.

De bonden (FNV, CNV en RMU) hebben op 24 en 25 mei intensief onderhandeld met Ledeboer Investments. De FNV, CNV en RMU zijn daar niet uitgekomen omdat Ledeboer vrij wilde shoppen in het personeelsbestand van de failliete BV. Niet 100% maar 70% van de directe werknemers, tegen slechtere arbeidsvoorwaarden. De zieke werknemers en een deel van de backoffice kregen geen nieuw dienstverband.

De bonden hebben toen ook onderhandeld met de twee andere oorspronkelijke overnamekandidaten: TVO en de combinatie Acteon Thuiszorg/Actief Zorg/RST Zorgverleners. De bonden hebben TVO gekozen als overnamepartij. Vérian heeft zich hier niet bij neergelegd en is rechtstreeks de werknemers gaan benaderen bij de nieuwe BV. Later roerden zich ook de aanbieders van de combinatie en ook andere aanbieders trokken aan de werknemers en de cliënten. De chaos was compleet.

Bottleneck om tot een totaaloplossing te komen is geweest dat de WMO-contracten met de gemeenten bij de Stichting zitten. De bewindvoerder kon daar niet aankomen omdat hij alleen over de BV gaat. De Stichting – lees: Ledeboer Investments - wilde de contracten niet afstaan omdat Ledeboer zelf in de race was als een van de drie overnamekandidaten. Met de contracten in de eigen Stichting had Ledeboer een doorslaggevende troef in handen om later via het faillissement zelf een doorstart te maken met een nieuw opgerichte BV. Een BV die 'de krenten uit de pap' zou nemen.

FNV: "Nu al leren van het faillissement van Vérian Care & Clean BV"

Hoe kunnen gemeenten zich volgens de FNV opstellen om debacles als die van V érian in de toekomst te voorkomen?

Door niet alleen kennis te nemen van wat er bij het faillissement van V érian gebeurd is. Dat is te gemakkelijk. Maar zich ook uit te spreken dat hier maatschappelijke schade is toegebracht: doorstrepen van schulden, werknemers die slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen, cliënten die bang zijn hun vertrouwde hulp te verliezen.

Gemeenten kunnen in de raamovereenkomsten met de zorgaanbieders regelen dat de zorgaanbieder, als de onderaannemer failliet gaat, hun contract direct verliezen en terug moeten geven aan de gemeenten.

Gemeenten moeten niet toestaan dat binnen een zorgorganisatie de contracten bij 'de moeder' zitten en de uitvoering apart bij de onderaannemer 'de dochter'.

En als de gemeente wél toestemming wil geven, kan deze een ontbindende voorwaarde in de raamovereenkomst opnemen. Namelijk dat er voor dergelijke onderaannestedingen een zogenaamde 403-verklaring is (voorwaarden die staan in art. 2: 403 BW): de moedervernootschap (de Stichting V érian) verklaart schriftelijk zich hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de schulden van haar dochter (de BV). Hiermee wordt voorkomen dat schulden en personeel apart gezet worden in een BV en dat er op deze manier een sterfhuisconstructie wordt geschapen. Een fenomeen dat geleid heeft tot de Wet Overgang Ondernemingen (WOO). Deze wet regelde de bescherming voor de werknemers als activiteiten van een werkgever overgingen naar een andere werkgever. Een bescherming van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden die door de 'V érian-constructie' weer op losse groeven komt te staan. Tenminste: als de gemeenten dit laten lopen en hiertegen geen dam opwerpen.

Pak de regie in dit soort situaties

Artikel 2.6.5 lid 3a van de WMO regelt dat het college van B & W erop toe moet zien dat de aanbieder die het werk niet meer uitvoert overleg voert met de zorgaanbieder die de voorziening gaat leveren over de overname van het betrokken personeel.

Artikel 2.6.5 lid 3 b van de WMO regelt dat de gemeente erop toeziet dat aanbieders zoveel mogelijk inspanning leveren om bij overname het voortzetten van de bestaande relatie tussen hulpverleners en cliënten te bewerkstelligen (art. 2.6.5 van de WMO vindt u als bijlage onderaan deze brief). In casu het failliete V érian BV met zorgaanbieders die het personeel willen overnemen.

De gemeenten zijn totaal niet betrokken geweest bij het overleg over de overname van het failliete Care & Clean BV. Gezien het maatschappelijk belang voor bewoners, de 4000 cliënten en de 1200 werknemers zouden de 18 gemeenten in het werkgebied van V érian een actieve rol moeten vervullen om de overname in goede banen te leiden. Dat is niet gebeurd en zou in voorkomende gevallen wel moeten gebeuren. In die regierol past het volgens de FNV dat de gemeenten de overnameconstructie, die de Stichting V érian heeft toegepast maatschappelijk en niet door de beugel past, ook niet zal accorderen. Dit laatste kunnen de gemeenten alsnog doen door de Stichting V érian BV geen toestemming te geven de uitvoering van het contract in handen te geven van de nieuw opgezette onder- aannemingspartij te weten V érian Huishoudelijke Hulp BV.

Als laatste maar daarom niet minder belangrijk

Berekenen van een reëel tarief volgens de Algemene Maatregel van Bestuur die per 1 juni 2017 is ingegaan. Sinds de invoering van de WMO in 2007 zijn de tarieven van 27 euro per uur gedaald naar nu 10 jaar later pakweg 22 euro per uur. Terwijl deze 17 % hoger zou moeten liggen als indexering normaal was toegepast.

Een race naar beneden op een speelveld van zorgaanbieders die de rekening van de lagere tarieven neer leggen bij de werknemers. Hun lonen zijn 25 % naar beneden gegaan en liggen nu op of net boven het wettelijk minimumloon. Er is per 1 juni 2017 een AMvB van kracht gegaan die regelt dat de

gemeenten een reëel tarief moeten berekenen die gebaseerd is op niet alleen de prijs maar ook de kwaliteit van de dienstverlening en de continuïteit van de vertrouwde relatie van de cliënt en de zorgverlener.

De sociale partners in de sector VVT, VWS en de VNG hebben een rekentool ontwikkeld om dit reële tarief te berekenen. Volgens de FNV komt dat tarief uit op tenminste 25 euro per uur. Een tarief van 22 euro dat gemeenten in het Vérian-werkgebied hanteren is volstrekt ontoereikend om de cao te kunnen betalen en is vragen om problemen. Dat blijkt nu wel bij het Vérian-debacle en de problemen zullen zich herhalen wanneer de gemeenten de AMvB niet (goed) gaan toepassen.

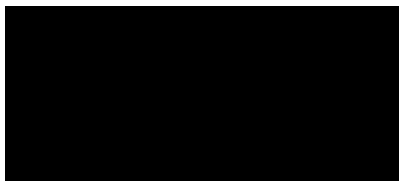
VWS, 2 de kamer en het imago van de VVT-sector op de arbeidsmarkt

De FNV heeft de problemen met Vérian onder de aandacht gebracht bij het ministerie van VWS. En de aandacht ook gekregen. Tweede Kamerlid Maarten Hijink heeft vragen gesteld aan de minister van VWS, de heer Hugo de Jonge.

Het faillissement van Vérian Care & Clean BV brengt de sector VVT in een negatief daglicht. Terwijl de sector kampt met grote personeelsproblemen op de arbeidsmarkt en de toenemende krapte op die arbeidsmarkt. Tot 2025 heeft de sector Zorg en Welzijn 125.000 extra mensen nodig. Het faillissement van een zorgaanbieder met 1200 werknemers doet het imago van het werken in deze sector geen goed. Daarom moeten we er alles aan doen in de zaak Vérian goed op te lossen en in de toekomst voorkomen dat dit opnieuw gaat gebeuren.

De FNV wil graag dat de gemeente reageert op deze brief en wil met name weten welke concrete acties de gemeente gaat ondernemen naar aanleiding van alles wat is gebeurd rondom het faillissement van Vérian Care & Clean BV.

Hoogachtend,



Wim van der Hoorn

Bestuurder FNV Zorg & Welzijn

Subsector Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg (VVT)

M 06 51 57 69 41

E wim.vanderhoorn@fnv.nl

Bijlage WMO Artikel 2.6.5

- 1 De aanbieder aan welke een overheidsopdracht voor het leveren van een voorziening wordt gegund, overlegt met de aanbieder of aanbieders die in opdracht van het college laatstelijk voor hem die voorziening leverden dan wel na hem gaan leveren, over de overname van het betrokken personeel.
- 2 Het college houdt bij het verlenen van een overheidsopdracht voor het leveren van een maatwerkvoorziening rekening met de mate waarin de aanbieder zorg draagt voor continuïteit in de hulpverlening tussen degenen aan wie een maatwerkvoorziening wordt verstrekt en de betrokken hulpverleners. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld.
- 3 Het college ziet erop toe dat:
 - a. het overleg, bedoeld in het eerste lid, plaatsvindt, onverminderd het bepaalde in de artikelen 662 en 663 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; en
 - b. de aanbieder of aanbieders, bedoeld in het eerste lid, zoveel mogelijk inspanning leveren om bij het overleg, bedoeld in het eerste lid, de overname van betrokken personeel en het voortzetten van bestaande relaties tussen hulpverleners en cliënten te bewerkstelligen.

Bijlage 2

BIJLAGE 2

Opmerkingen FNV

Over de arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd van Vérian Huishoudelijke Hulp BV, die zaterdag 2 juni 2018 per post is bezorgd bij de werknemers van het failliete Vérian Care & Clean BV.

Opmerking 1: Ondergetekenden

Als vestigingsadres van Vérian Huishoudelijke Hulp BV staat Jean Monnetpark 1 te Apeldoorn genoemd. Dit adres van deze nieuwe BV is niet conform de inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

Opmerking 2: Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Ik zie gelijk al dat deze arbeidsovereenkomst afwijkt van het model dat de Cao VVT voorschrijft. In artikel 2.2 van de Cao VVT 2016-2018 staat "de arbeidsovereenkomst wordt op basis van de in de Cao opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt".

In de model arbeidsovereenkomst staat in art. 12 ook een belangrijk artikel over de doorwerking van de Cao. Als er (even) geen Cao VVT is dan wordt in de individuele Arbeidsovereenkomst geregeld dat de Cao VVT altijd blijft gelden. Dat wordt dus in de Model Arbeidsovereenkomst apart tussen de werkgever en de werknemer individueel geregeld.

Dat model vind je op blz. 68 van de Cao 2016-2018. De Cao VVT is een standaard-Cao. Daar mag een werkgever niet van afwijken. Alle afwijkingen, ook al zijn ze schriftelijk overeengekomen en vastgelegd, zijn nietig en daar kan gelijk een streep doorheen.

Opmerking 3: art. 2 Datum in dienst

Werknemer treedt in dienst in de functie van Basishulp HV. Op verzoek krijg je die dan. Dat mag niet. De werkgever dient de taakfunctiebeschrijving (afgekort tfo) bij de arbeidsovereenkomst te doen. Je tekent toch voor het werk dat je gaat doen? En ook de indeling van deze functie. En de fwg indeling/waardering van deze functie? Het kan zomaar zijn dat deze basisfunctie in FWG 10 is gewaardeerd. Als je dan een hogere beloning krijgt bijv. zoals ik dat bij art. 6 zie staan: FWG 15-8, dan kan de werkgever hier later zomaar een streep doortrekken omdat de Cao VVT een standaard-Cao is. Bij wet is bepaald dat de werkgever hier niet van mag afwijken. Doet hij dat wel dan is zo'n afspraak (dus die FWG 15-8) nietig. Aanvullend: in de Achterhoek en in Twente is zorgaanbieder Thuisgenoten actief. De eigenaren van Thuisgenoten zijn Huub Gerard en Jan Torny. Dezelfde personen die Vérian hebben overgenomen. Thuisgenoten hanteert in de Achterhoek dezelfde functiebenaming 'Basishulp HV'. De functie is daar ingedeeld in FWG 10.

Opmerking 4: art. 3 Datum in dienst

De arbeidsovereenkomst zegt niets over het aantal dienstjaren. Bij Vérian Care & Clean maar ook bij de rechtsvoorgangers als Axxicom, ZZG Zorggroep, Beeuwkes, ed. Het is van belang om deze dienstjaren goed te berekenen en vast te leggen in de arbeidsovereenkomst. Omdat er aan de dienstjaren rechten zijn verbonden als de Cao VVT gratificatieregeling, afspiegelingsbeginsel bij een eventueel ontslag bij reorganisatie en de transitievergoeding.

Opmerking 5: bij art. 2 Datum in dienst

De datum in dienst in het contract is 28 mei, in dienst in de begeleidende brief staat de datum van 1 juni genoemd als datum van indiensttreding.

BIJLAGE 2

Opmerking 6: art. 3 Opdragen van andere werkzaamheden

Hier geldt altijd het redelijsheids criterium. Staat er ook, maar die redelijk strekt naar werkzaamheden die in het verlengde liggen van je eigen functie. Zoals het er nu staat, kan de werkgever je alles laten doen en draait hij de bewijslast om. De werknemer zit in de verdediging. Die moet dan maar aantonen dat het onredelijk is.

Opmerking 7: art. 3 Duur van de arbeidsovereenkomst

De werkgever suggereert hier of hij zomaar tussentijds mag opzeggen en verwijst dan naar art. 10. Daar staat dat dit schriftelijk dient te gebeuren tegen het einde van de betaalperiode met inachtneming van de wettelijk opzegtermijn. Er is in Nederland ontslagbescherming van de werknemer. Dit houdt in dat de werkgever naar het UWV of de kantonrechter moet om toestemming te vragen de AO te beëindigen. En een goede ontslagreden moet hebben die het UWV/kantonrechter toetst.

In de model-arbeidsovereenkomst van de Cao VVT staat alleen wat de opzegtermijn van de werkgever is. De (tussentijdse) opzegging is iets wat in de wet bepaalt is.

Opmerking 8: art. 4 Plaats van tewerkstelling/werkgebied

Dit is wel heel erg ruim geformuleerd; je moet werken in het hele werkgebied van de werkgever. Dus van Heerde tot Druten, Leerdam, Berg en Dal!!! En vervolgens staat er ook nog dat de werkgever van de werknemer kan verwachten dat hij werkt buiten het werkgebied. Dus nog boven Heerde en onder Druten. In de model AO van de Cao VVT staat hierover: *Arbeidsplaats: De plaats/het werkgebied waar de arbeid wordt verricht is*

Opmerking 9: art. 5 Arbeidsduur en werktijden een arbeidsduur van minimaal 20 en maximaal 24

Wordt dus in de visie van Ledeboer Investments altijd 20 uur omdat ze geen dienstverbanden willen van meer dan 20 uur. In de ogen van Ledeboer valt er anders niet goed te plannen met al die indicaties van minder dan 2 uur per cliënt per week. Werkgever stelt de werktijden vast na overleg etc. Na overleg wil zeggen dat de werkgever overleg aangaat maar vervolgens zelf beslist. De Cao VVT gaat helemaal uit dat werknemers juist meer zeggenschap krijgen over hun eigen werktijden.

Opmerking 10 : art. 6 Salaris

Er staat hier een salaris genoemd met een bedrag per uur en de FWG 15 periodiek...

Dit is hoger dan de functie van Basishulp HV die in FWG 10 zit. Elke hoger uurloon dan FWG 10 kan door de werkgever op elk willekeurig moment naar beneden wordt gebracht omdat het afwijkt van de standaard-Cao. Daar kan de werknemer niets tegen inbrengen omdat hij/zij getekend heeft voor de functie van Basishulp HV.

Opmerking 11: Nieuwe HV-loonschaal

In de arbeidsovereenkomst staat niets over de nieuwe loonschaal terwijl die er wel is en dus in de arbeidsovereenkomst moet staan. In de Cao VVT is een nieuwe loonschaal gekomen met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2018. De HV-schaal is de oude FWG15-schaal maar dan met 5 in plaats van 9 jaarlijkse stappen (periodieken). De werknemers die in FWG 10 of 15 zitten gaan horizontaal over naar de nieuwe HV-schaal en dan naar het hogere bedrag.

Opmerking 12: art. 6 Salaris jaarlijkse periodieke verhoging

Er staat in de AO dat die wordt vastgesteld op periode 13. Het is nu juni. Wanneer gaat de jaarlijkse periodiek in, per aanstaande periode 13? Dat is wel minder dan een jaar. Of het jaar daarna. Werkgever moet hier opschrijven dat er sprake is van een opvolgend dienstverband en de eerste periodieke verhoging ingaat op periode 13 van het jaar 2018.

BIJLAGE 2

Opmerking 13: art. 8 Nevenfuncties

Er staat dat je nevenwerk moet opgeven en dat de werkgever daar toestemming voor moet geven. Echt een knelartikel. Je werkt in deeltijd en dus moet het mogelijk zijn ook ander deeltijdwerk te verrichten om aan bijvoorbeeld een 36-urige werkweek te komen.

Opmerking 14: art 11 Geheimhouding

Je mag niet met anderen over het werk en je werkgever spreken als je kunt weten dat de belangen van de werkgever hierdoor worden geschaad. Een erg knellend artikel. Is helemaal niet nodig voor jullie functies en staat ook niet in de model-arbeidsovereenkomst van de Cao VVT.

Opmerking 15: art. 12 Boete

Beding dat erg afschrikt en helemaal niet nodig is.

Opmerking 16: art. 14 Overige bepalingen

Er wordt verwezen naar allerlei handboeken en interne regelingen. Er moet bij staan dat die alleen gelden wanneer ze niet in tegenspraak zijn met de Cao en andere wettelijke regelingen. Denk aan de Arbowet, Wet Poortwachter, Arbeidstijdenwet. De AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).

Opmerking 17: Vastleggen van individuele afspraken

Bij dergelijke overgangen van de ene naar de andere werkgever is het noodzakelijk om ook rechten die je al hebt goed vast te leggen. Bijvoorbeeld over de dagen dat je nu in de week vrij bent en wel inzetbaar bent. Dit kunnen allerlei individuele afspraken zijn die je met je werkgever hebt gemaakt.

Opmerking 18: art. 16 Wijzigingsbeding

Kan echt niet. Dodelijk artikel dat alle macht aan de werkgever geeft. Hier staat dat de werkgever eenzijdig een streep kan zetten door alle arbeidsvoorwaarden als de werkgever vindt dat het bedrijfsbelang voor gaat op het belang van de werknemer.

Opmerking 19: Ondertekening

Het contract is ondertekend door H.A.M. Gerard, als directeur Huishoudelijke Zorg B.V. Deze B.V. bestaat volgens Kamer van Koophandel niet (checkdatum 6/6/2018).

Conclusie FNV:

De arbeidsovereenkomst van Vérian Huishoudelijke Zorg BV rammelt aan alle kanten. Brengt de werknemer in een hele slechte positie.

Niet tekenen dus!!