

Fra offentlig til privat ansættelse

Offentlige institutioners serviceopgaver sættes i dag ofte i udbud. Det vil sige, at private virksomheder kan byde på en rengøringsopgave for en kommune, en region eller for staten. Hvis en privat virksomhed vinder udbuddet og dermed overtager arbejdsopgaverne, kan det betyde, at medarbejderen skifter arbejdsgiver og bliver privatansat. Et sådant skifte medfører ofte - og helt naturligt - en række spørgsmål til det nye ansættelsesforhold. Hvordan er mine vilkår fremover? Skal jeg gøre rent på samme måde som tidligere? Hvem er min chef? Hvilken overenskomst er jeg omfattet af? Hvad har jeg pligt til, og hvad har jeg ret til?

Denne pjece forsøger kortfattet at besvare en række af de spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med skiftet fra offentlig ansættelse til privat ansættelse i en virksomhed, der er medlem af Servicebranchens Arbejdsgiverforening under DI*.

*Oplysningerne baserer sig på, at medarbejdere på en offentlig overenskomst (kommuner, regioner, staten) går fra at være offentligt ansat inden for rengørings- og serviceområdet til at være privat ansat hos en virksomhed, der er omfattet af Serviceoverenskomsten (indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet).

Lov om virksomhedsoverdragelse er en lov, der beskytter medarbejdere i tilfælde, hvor en virksomhed skifter ejer. Loven regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder. Formålet med loven er at sikre lønmodtageres umiddelbare fortsættelse hos erhverver.

FRA OFFENTLIGT TIL PRIVAT

Hvis en privat virksomhed i en udbudssituation vinder rengøringskontrakten hos en offentlig arbejdsgiver og overtager arbejdsopgaverne, vil lov om virksomhedsoverdragelse ofte finde anvendelse, da det bl.a. kan følge af udbudsvilkårene, at medarbejderne skal overdrages til den private virksomhed. Det vil dog afhænge af en konkret vurdering, om lov om virksomhedsoverdragelse er aktuel.

Spørgsmål: *Skal min nye arbejdsgiver respektere de ansættelsesvilkår, jeg har ved overgangen fra offentlig ansættelse til privat ansættelse?*

Svar: Ofte vil lov om virksomhedsoverdragelse finde anvendelse, og derfor skal din nye arbejdsgiver respektere dine individuelle rettigheder efter den offentlige overenskomst, som du hidtil har fulgt, indtil denne overenskomst udløber ved en overenskomstfornyelse. Det kan være en kortere eller længere periode, at dette vil være gældende. Efter dette tidspunkt vil du være omfattet af Serviceoverenskomsten.

Spørgsmål: *Kan min nye arbejdsgiver lave nye arbejdsplaner, eller har jeg ret til at beholde de oprindelige arbejdsplaner?*

Svar: Den nye arbejdsgiver har ret til at ændre på de oprindelige område- og arbejdsplaner eller lave helt nye arbejdsplaner fra 1. dag efter, den starter som arbejdsgiver. Nye arbejdsplaner/arbejdsrutiner kan være begrundet i den kontrakt, som din nye arbejdsgiver har med



det offentlige. Kontrakten kan indeholde andre krav til rengøringen end det, som tidligere har været gældende. Der skal måske gøres rent på en anden måde end tidligere. Det kan også være, at din nye arbejdsgiver har andre hjælpemidler, som gør, at rengøringen kan tilrettelægges anderledes.

Arbejdsgiver har i nogle tilfælde mulighed for at hæve arbejdstempoet. Dette kan arbejdsgiveren, hvis tempoet er under arbejdstakt 100, hvilket svarer til normalt tempo. Arbejdstempoet må dog ikke overstige et normalt arbejdstempo i den periode, hvor du har individuelle rettigheder fra den offentlige overenskomst. Der er mulighed for at bede om en besigtigelse af arbejdsområdet med deltagelse af både A og B siden, for at vurdere om arbejdstempoet er i orden.

Spørgsmål: *Kan min nye arbejdsgiver give mig nye arbejdsopgaver?*

Svar: Ja, den nye arbejdsgiver må gerne give dig nye og anderledes arbejdsopgaver indenfor samme arbejdsområde.

Spørgsmål: *Kan jeg blive sat op eller ned i arbejdstid?*

Svar: Ja, din nye arbejdsgiver kan regulere din arbejdstid, og det skal ske med respekt af dit individuelle opsigelsesvarsel.

Spørgsmål: *Skal min nye arbejdsgiver informere mig om de fremtidige vilkår i ansættelsen?*

Svar: Det vil være naturligt, at din nye arbejdsgiver så hurtigt som muligt informerer dig om den nye virksomhed, dine fremtidige ansættelsesvilkår, eventuelle nye områdeplaner og arbejdsredskaber og virksomhedens personalepolitik.

Det vil også være naturligt, at din nye arbejdsgiver inviterer til et informationsmøde i tilknytning til ansættelsen, hvor virksomheden har lejlighed til at præsentere sig selv, og du får mulighed for at få overblik over dit fremtidige ansættelsesforhold.

Parterne anbefaler, at et informationsmøde afholdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten/den lokale fagforening inden 14 dage efter overtagelsen, hvis der overtages 10 medarbejdere eller mere.

Du har også mulighed for i øvrigt at kontakte din tillidsrepræsentant eller din lokalafdeling, som kan afklare eventuelle spørgsmål.

Hvis der ikke er virksomhedsoverdragelse, bliver du ansat på vilkårene efter den private Serviceoverenskomst. Denne overenskomst dækker det rengøringsarbejde, som du hele tiden har lavet, men er indgået mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og DI. Din nye arbejdsgiver vil være omfattet af denne overenskomst og skal følge den. Vilkårene i overenskomsten vil adskille sig fra det, du kender i den offentlige overenskomst.

FRA PRIVAT TIL PRIVAT

Hvis en virksomhed eller dele af virksomhedens aktiviteter bliver overdraget til en anden virksomhed, er der eventuelt tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand, og virksomhederne skal i så fald følge reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven.

Det kan være aftalt i udbudsvilkårene, at loven skal finde anvendelse. Det vil dog afhænge af en konkret vurdering, om lov om virksomhedsoverdragelse er aktuel.

Hvis der ikke er virksomhedsoverdragelse, bliver du ansat på vilkårene efter den private Serviceoverenskomst. Denne overenskomst dækker det rengøringsarbejde, som du hele tiden har lavet, men er indgået mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landsammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og DI. Din nye arbejdsgiver vil være omfattet af denne overenskomst og skal følge den. Vilkårene i overenskomsten kan adskille sig fra det, du kender i forvejen.

(Pjecen er udarbejdet af parterne i Serviceoverenskomsten DIO-II (SBA), 3F Privat og Serviceforbundet) januar 2017. Indholdet kan ikke erstatte juridisk rådgivning.

Rengøring og service

Fra offentlig til
privat ansættelse