

## Huwelijkse voorwaarden

Binnenkort reis ik af voor het huwelijk van een vriend uit mijn New York University-tijd, die op zijn 50e de liefde van zijn leven heeft gevonden. Ik zal het paar die dag maar niet lastigvallen met het gegeven dat zo'n 30 tot 50 procent van alle huwelijken mislukt, waarbij 15 procent zelfs eindigt in een vechtscheiding.

Bij outsourcing weten we het zeker: 100 procent van alle outsourcings komt ten einde, al dan niet voortijdig. In een aantal gevallen kiest de uitbesteder voor insourcing, zoals recent General Motors. Het betreft 90 procent van haar IT-activiteiten, waarbij het GM niet om kostenbesparing is te doen. Het megaconcern gaf de volgende vijf redenen voor de insourcing, die wereldwijd duizenden banen raakt: 1. outsourcing had geleid tot een wildgroei van 4.000 softwareapplicaties, waar vele van geëlimineerd kunnen worden; 2. outsourcing zou innovatie afremmen; 3. IT-leveranciers begrepen de auto-industrie niet; 4. GM is groot genoeg om de kosten van eigen datacenters te kunnen dragen; en 5. GM had het vertrouwen dat zij voldoende jong R&D-potentieel van universiteiten zou kunnen aantrekken.

Hoe voorkomen uitbesteders als GM dat hun insourcing uitdraait op een vechtscheiding? Er zijn twee issues waar men in het bijzonder op bedacht moet zijn bij insourcing. Ten eerste de HR-aspecten. Wanneer de Wet overgang van onderneming van toepassing is (hetgeen al snel het geval is), zijn de oorspronkelijke werknemers van de uitbesteder van rechtswege in dienst getreden van de outsourcingcompany. Wanneer de werkzaamheden worden geïnsourcet, gaan de werknemers die op dat moment (goedgeels) op de werkzaamheden zaten, van rechtswege over in dienst van de uitbesteder. En hier kunnen problemen ontstaan. Wat als er aanzienlijk meer mensen mee terug overgaan dan 1. verwacht, of 2. er ooit oorspronkelijk mee overgingen? Met andere woorden: als de outsourcer minder efficiënt werkte dan verwacht of gehoopt? Een uitbesteder kan hier voor onaangename verrassingen komen te staan, met een prijskaartje indien de uitbesteder de 'overtollige' mensen wil laten afvloeien. Wie dient deze afvloeiingskosten te betalen? En wie dient de kosten te betalen als het salarishuis van de outsourcer hoger blijkt te zijn dan van de uitbesteder, en de werknemers (terecht) aanspraak doen op dit gunstigere regime? Als hier in het oorspronkelijke outsourcingcontract niets over is geregeld, loopt de uitbesteder het risico met hoge kosten te komen zitten.

Hetzelfde geldt voor de medewerking van de outsourcer aan de insourcing. In de praktijk blijkt dat een outsourcer, wanneer duidelijk wordt dat partijen afscheid gaan nemen, zich nog wel eens van een minder zonnige kant laat zien. Exitmedewerking verloopt moeizaam en is zeer prijzig, softwaredocumentatie blijkt niet up-to-date, en licenties op software die door de outsourcer is ontwikkeld en gebruikt tijdens de outsourcing blijken peperduur. Ook hier geldt dat heldere afspraken vooraf een hoop gesteggel voorkomen.

Ergo: outsourcing prima, maar wel graag op huwelijkse voorwaarden.

ANJA DEKHUIJZEN houdt zich als vooraanstaand advocaat bij Whitebridge bezig met IT- en outsourcing. Ze adviseert in die hoedanigheid cliënten over vraagstukken rondom outsourcing, IT-contracten, IT-disputen, telecommunicatie, e-commerce en privacy.