

RECHTSPRAAK

CSU Personeel/werkneemster

Schoonmaakster die passende arbeid weigert te verrichten handelt verwijtbaar. Geen opvolgend werkgeverschap op grond van 'bandencriterium' Van Tuinen/Wolters.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2011 bij CSU in dienst getreden voor onbepaalde tijd in de functie van schoonmaakster. Daarvoor werkte werkneemster voor Hago en GOM. Het object is namelijk tweemaal overgenomen. Werkneemster is sinds 10 januari 2017 arbeidsongeschikt wegens ziekte. De bedrijfsarts heeft werkhervatting in licht huishoudelijk werk geadviseerd. Vervolgens heeft werkneemster na de tweede dag van werkhervatting aangegeven dat dat niet lukte in verband met de gezondheid. De dag daarna heeft werkneemster weer geprobeerd te werken, maar is zij naar huis gestuurd omdat zij op eigen initiatief naar een andere locatie was gegaan. Hierop heeft CSU een loonstop medegedeeld en toegepast. De verzekeringsarts oordeelt dat de bedrijfsarts de functionele beperkingen adequaat heeft ingeschat en dat de door werkneemster uitgevoerde re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn. Hierop heeft CSU werkneemster opgeroepen tot het verrichten van de aangepaste werkzaamheden. Daarna heeft de bedrijfsarts nogmaals bevestigd dat de mogelijkheden van werkneemster marginaal zijn, maar het deskundigenoordeel wel dient te worden gevolgd. CSU verzoekt ontbinding op de e-grond. Hieraan legt zij ten grondslag dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld omdat zij al langere tijd haar re-integratieverplichtingen niet nakomt.

Oordeel

Redelijke grond

Wat partijen verdeeld houdt, is de vraag of werkneemster in staat is om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Uit het oordeel van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel volgt dat voldoende is gebleken dat werkneemster in staat is de aangepaste werkzaamheden te verrichten. Werkneemster heeft aangevoerd dat rekening moet worden gehouden met het feit dat zij kan niet lezen en schrijven en dat sprake is van een verstandelijke beperking. De kantonrechter overweegt dat deze omstandigheden het handelen van werkneemster niet minder ernstig maken, dat dit in het verleden niet tot problemen heeft geleid en dat niet is gebleken dat werkneemster niet begreep wat er van haar verwacht werd. Werkneemster was het daar simpelweg niet mee eens. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat van CSU niet gevergd kan worden de arbeidsrelatie met werkneemster voort te

zetten.

Opvolgend werkgeverschap

De Hoge Raad heeft bepaald dat mogelijke gevallen van opvolgend werkgeverschap van vóór 1 juli 2015 moeten worden beoordeeld aan de hand van de toen geldende criteria uit het arrest Van Tuinen/Wolters inclusief het zogenoemde 'bandencriterium'. In dit geval hebben de wisselingen van werkgever voor 1 juli 2015 plaatsgehad. Het opvolgend werkgeverschap moet dus worden beoordeeld aan de hand van de toen geldende criteria uit het arrest Van Tuinen/Wolters inclusief het zogenoemde 'bandencriterium'. Voldoende gesteld en gebleken is dat werkneemster telkens dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten maar niet gezegd kan worden dat sprake is van zodanige banden. Door CSU is aangevoerd dat Hago, Gom en CSU niet meer zijn dan concurrenten. Dat zulks anders zou zijn is gesteld noch gebleken. Dit betekent dat de jaren dat werkneemster bij Hago en Gom werkzaam was niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:2008

Zaaknummer: 6550177 VZ VERZ 17-29945

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: R.M. Dessaur en I. Ouwehand

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:699 lid 1 en lid 3 sub e BW, 7:660a BW en 7:673 lid 4 sub b BW