

RECHTSPRAAK

Werknemer c.s./Y.

Na contractwisseling in de schoonmaak heeft nieuwe opdrachtgever een overnameverplichting. Opdrachtgever moet werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden. Loonvordering werknemer afgewezen, nu werknemer aanbod arbeidsovereenkomst niet hoeft te accepteren.

Feiten

Bedrijf B en Y zijn ondernemingen die schoonmaakdiensten voor hun opdrachtgevers verzorgen. Werknemer is per 17 maart 2014 in dienst getreden bij Bedrijf B. Op de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bedrijf B is de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Deze cao is algemeen verbindend verklaard vanaf 23 juni 2017. Met ingang van 1 augustus 2017 heeft Bedrijf B de opdracht bij naam stichting opgezegd, omdat deze voor haar niet meer rendabel was, waarna naam stichting het betreffende schoonmaakwerk per die datum aan Y heeft gegund. In de e-mail van 12 juli 2017 heeft Bedrijf B aan Y geschreven dat werknemer een contract heeft voor onbepaalde tijd, zodat sprake is van een overnameplicht. Er is geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen tussen werknemer en Y. Werknemer en Bedrijf B vorderen onder meer om werknemer binnen twee dagen na betekening van dit vonnis vanaf 1 augustus 2017 een arbeidsovereenkomst aan te bieden, tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

Omdat in artikel 38 lid 1 van de cao is opgenomen dat onder heraanbesteding ook wordt verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract, is dit artikel van toepassing op de onderhavige situatie. Dit betekent dat Y verplicht was om werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden, indien werknemer aan de in artikel 38 lid 2 genoemde voorwaarden voldeed. Wat betreft het door Y gestelde misbruik door Bedrijf B, inhoudende dat de opdracht slechts is opgezegd om zo eenvoudig van werknemer af te komen, geldt dat Bedrijf B dit ter zitting gemotiveerd heeft betwist. Volgens haar stond de ziekte van werknemer los van de opzegging. Subsidiair heeft Y gesteld dat zij werknemer geen arbeidsovereenkomst hoefde aan te bieden, omdat Bedrijf B niet tijdig aan haar informatieverplichting heeft voldaan. Dit verweer gaat evenmin op, omdat in artikel 38 lid 8 sub a is opgenomen dat in dat geval slechts sprake is van aansprakelijkheid van het verliezende bedrijf (Bedrijf B) jegens het winnende bedrijf (Y) voor de daaruit voortvloeiende

schade. Meer subsidiair heeft Y aangevoerd dat werknemer het aanbod tot overname niet tijdig heeft geaccepteerd. De kantonrechter overweegt dat het doen van een vrijblijvend aanbod inhoudt dat dit na aanvaarding kan worden herroepen (art. 6:219 tweede lid BW), zodat dit aanbod reeds op die grond niet is aan te merken als een aanbod in de zin van de cao. Y diende werknemer, gelet op het voorgaande, per datum contractwisseling, 1 augustus 2017, deze aanbieding conform artikel 38 CAO te doen. Het spreekt voor zich dat Y bij haar aanbod aan werknemer de toelichting kan en hoort te verstrekken dat werknemer na het aangaan van de arbeidsovereenkomst met Y volgens haar niet kan terugkeren naar de locatie van naam stichting in vestigingsplaats en dat Y dan een alternatief kan bieden in de vorm van schoonmaakwerkzaamheden in vestigingsplaats. Het op voorhand vragen aan werknemer om met die wisseling in te stemmen is echter niet mogelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4461

Zaaknummer: 6571436 UC EXPL 18-292

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 38 cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en 7:662 BW