

**2019 - 1**  
**Uitspraak Geschillencommissie Werkgeversregeling**  
**Contractswisseling inzake:**  
**Schoonmaakbedrijf A B.V. – Schoonmaakbedrijf B B.V.**

---

**1. Het geschil**

- 1.1 Bij brief van 22 augustus 2019 (met een bijlage) verzoekt de heer E.J.L. Mulderink van Koch advocaten kantoorhoudende te Breda namens Schoonmaakbedrijf A B.V. te S (hierna: A) een bindend advies uit te brengen in een geschil met Schoonmaakbedrijf B B.V. te B (hierna: B). A verzoekt de commissie uit te spreken dat werkneemster mevrouw Y (hierna: Y) 1,5 jaar werkzaam is geweest op het object T en dat B als verwerwend schoonmaakbedrijf bij de contractswisseling verplicht is om Y een arbeidsovereenkomst aan te bieden op grond van artikel 38 CAO.
- 1.2 Bij brief van 12 september 2019 (met een bijlage) heeft mevrouw O. Essadi van Stichting Achmea Rechtsbijstand kantoorhoudende te Leiden namens B gereageerd op het verzoek van A.
- 1.3 Bij brief van 2 oktober 2019 met bijlagen (repliek, A) en brief van 28 oktober 2019 (dupliek, B) hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

**2. Vaststaande feiten**

- 2.1 Op 1 september 2019 vindt er een contractswisseling plaats op het object T. Het object inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van A/T naar B/T.
- 2.2 Op het geschil tussen A en B is de CAO 2019 – juni 2021 van toepassing.

**3. Beoordeling van het geschil**

- 3.1 A stelt dat Y op de datum van de contractswisseling langer dan 1,5 jaar werkzaam is op het object T. B heeft Y geen aanbieding gedaan terwijl dat wel zou moeten aangezien Y ruim 10 jaar op het object T werkt, waarvan sinds 1 maart 2015 bij A. B stelt daartegenover dat Y niet 1,5 jaar voorafgaand aan de contractswisseling op het object T gewerkt heeft. Y zou pas vanaf 29 oktober 2018 (weer) bij T werken, na een onderbreking vanaf (in ieder geval) 7 mei 2018.
- 3.2 B verwijst naar een gesprek van 7 mei 2018 waarin A aan Y heeft meegedeeld dat Y van T niet langer werkzaamheden bij T mocht uitvoeren. T heeft “*A gesommeerd om mevrouw Y per direct geen werkzaamheden meer bij T te laten verrichten*”. Het gesprek is bevestigd in een brief van eveneens 7 mei 2018. Aanvullend is in die brief gemeld dat Y door haar dochter is ziek gemeld. A schrijft haar in de administratie niet ziek te hebben gemeld maar haar “*deze week [te] gunnen om tot rust te komen*”. In deze brief deelt A aan Y verder mee dat zij per “**maandag 14 mei a.s.**” (in dezelfde functie als de huidige functie) zal worden overgeplaatst op het “**project DPN (...) te D.**” Verder wordt er nog vermeld wie de voorman is en dat geen wijziging in uren en salaris zal plaatsvinden. Daarna wordt nog een keer geschreven dat de eerste werkdag **14 mei a.s.** is.

- 3.3 In de optiek van A wordt in de CAO niet de eis gesteld dat een werknemer zonder enige onderbreking op een object werkzaam moet zijn geweest, dit onder verwijzing naar de uitspraak van de Geschillencommissie RAS 2015-11. Uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid en een zeer korte schorsing zijn geen onderbreking die zouden kunnen leiden tot het niet hoeven aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Y is zodanig verbonden gebleven aan T dat zij daarmee voldoet aan het criterium “1,5 jaar op het object werkzaam zijn”. B stelt zich op het standpunt dat een werknemer 1,5 jaar onafgebroken op het betreffende object moet hebben gewerkt, een andere uitleg van dit criterium zou misbruik in de hand kunnen werken.
- 3.4 Artikel 38 lid 2 CAO stelt de eis, voor zover hier van belang, dat een werknemer tenminste 1,5 jaar werkzaam is op het object op het moment van de contractswisseling. A verwijst naar de uitspraak van de Geschillencommissie RAS 2015 – 11 van 1 juli 2015 waarin is opgemerkt dat er in de praktijk situaties zijn waarmee de periode van 1,5 jaar onderbroken is geweest. In deze uitspraak wordt verwezen naar eerdere uitspraken waarin dit is bepaald voor vakantie, onbetaald verlof, seizoensarbeid, bedrijfsvakantie. Verder heeft de Geschillencommissie RAS daar geoordeeld dat uit de daar genoemde uitspraken ook blijkt dat een werknemer bij wie het uitgesloten is dat deze zijn oude werk op de oude plek weer zal hervatten, niet meer tot “de daar werkzame werknemers” behoort, waarbij het de werknemer voldoende duidelijk moet zijn gemaakt dat er geen vooruitzicht meer bestaat op terugkeer naar het oude object. In die situatie zal vanaf/na de onderbreking de eis betreffende 1,5 jaar opnieuw moeten worden vervuld. Van het laatste is in dit geval sprake zoals hierna wordt geoordeeld.
- 3.5 A heeft naar het oordeel van de Commissie niet aannemelijk gemaakt dat na 7 mei 2018 Y toch aan het object T verbonden is gebleven. In de brief van 7 mei 2018 is expliciet geschreven dat Y op het object DPN zal worden geplaatst per 14 mei 2018, zonder dat meegedeeld wordt dat deze overplaatsing voor bepaalde tijd is en dat terugkeer naar T op kortere of langere termijn tot de mogelijkheden behoort. Ook blijkt nergens uit het dossier dat de overplaatsing naar DPN daarna niet doorgegaan is. Om die reden moet worden aangenomen dat Y op het object DPN ziek is geworden per 23 mei 2018 en daar ziek is gebleven tot 29 oktober 2018. Uit de bijgevoegde stukken van de bedrijfsarts blijkt immers dat de eerste ziektedag 23 mei 2018 is geweest. Over de periode van 7 mei tot 29 oktober 2018 is geen informatie door A verstrekt. A heeft in dat kader niet betwist dat, zoals B gesteld heeft, (pas) op 25 oktober 2018 door A aan T verzocht is Y te laten terugkeren. De conclusie moet zijn dat niet aangenomen kan worden dat Y in de periode van 7 mei tot 25/29 oktober 2018 in het kader van artikel 38 CAO werkzaam is geweest op het object T en dat Y niet een periode van 1,5 jaar ononderbroken werkzaam is geweest op het object T, voorafgaand aan de contractswisseling. Daar vloeit uit voort dat B op grond van artikel 38 CAO niet de verplichting heeft om Y een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De Commissie zal dienovereenkomstig beslissen.

#### **4. De uitspraak**

Het verzoek van A uit te spreken dat Y 1,5 jaar werkzaam is geweest op het object T voorafgaand aan de contractswisseling per 1 september 2019 wordt afgewezen. Tevens stelt de Commissie vast dat B als verwervend schoonmaakbedrijf op grond van artikel 38 CAO niet verplicht is om Y een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

s’-Hertogenbosch, 24 december 2019