

RECHTSPRAAK

## **X c.s./A c.s.**

### ***Contractwisseling na aanbesteding thuiszorg in Rotterdam. Geschil over uitleg vaststellingsovereenkomst waarin is bepaald dat contracten worden aangeboden ‘tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de inschaling’. Periodieken vallen niet onder uitzondering. Toepassing CAO VVT. Vrijheid van meningsuiting***

Stichting Thuiszorg Rotterdam heeft in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) ten aanzien van bepaalde gebieden een overeenkomst voor huishoudelijke verzorging gesloten met de gemeente Rotterdam, die loopt tot 20 april 2013. De uitvoering van de huishoudelijke verzorging heeft Thuiszorg Rotterdam volledig uitbesteed aan haar onderaannemer X. Medio 2012 heeft de gemeente Rotterdam een nieuwe aanbesteding uitgeschreven voor de periode van 22 april 2013 tot 1 april 2015. X is slechts een perceel gegund. Vier andere percelen die door X werden uitgevoerd zijn gegund aan B en C met als onderaannemer A. Op het leveren van huishoudelijke verzorging is de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg (hierna: CAO VVT) van toepassing. De CAO VVT bepaalt onder meer dat de verkrijgende werkgever(s) verplicht is (zijn) aan de overgenomen werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden zoals die laatstelijk op de werknemer van toepassing waren bij de verliezende werkgever. Bij dagvaarding van 4 maart 2013 hebben A, B en C gevorderd X te veroordelen de NAW-gegevens van de bij X werkzame werknemers te verstrekken. In reconventie hebben X, Abvakabo en CNV (hierna: X c.s.) gevorderd A, B en C te veroordelen aan de werknemers van X een arbeidsovereenkomst aan te bieden onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als die onder de CAO VVT en bij X. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin is onder meer de volgende bepaling opgenomen: ‘A c.s. gaat met ingang van 22 april 2013 voor 4.000 uren per week contracten aanbieden voor onbepaalde tijd aan voormelde werknemers tegen gelijkblijvende contractsomvang en tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de inschaling, zoals zij thans bij X hebben.’ Op 19 maart 2013 heeft Aafje Beheer B.V. D en E opgericht. Vervolgens hebben D en E arbeidsovereenkomsten aangeboden aan de 353 werknemers van X. De kern van het onderhavige geschil is de vraag of A c.s. met de door haar aangeboden arbeidsovereenkomsten aan de 353 werknemers van X, in het bijzonder met de daarin gehanteerde periodiek en de extra arbeidsvoorwaarden (zoals bepalingen over nevenwerkzaamheden, geheimhouding, aansprakelijkheid, social media, boetebedingen en een eenzijdig wijzigingsbeding), in strijd

heeft gehandeld met de vaststellingsovereenkomst en/of de CAO VVT. In reconventie vorderen A c.s. rectificatie van negatieve uitlatingen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van de vaststellingsovereenkomst verschillen partijen van mening over de uitleg van met name de zinsnede 'tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de inschaling'. In de omstandigheid dat alle partijen bij de vaststellingsovereenkomst zijn aan te merken als professionele contractspartijen die bij het opstellen van de regeling zijn bijgestaan door advocaten en de omstandigheid dat het hier betreft een nadere afspraak in het kader van de cao-verplichtingen, ziet de kantonrechter aanleiding om vooraleerst te kijken naar de taalkundige betekenis van de bewoordingen gelezen in de context van deze overeenkomst als geheel. Tussen partijen is de discussie met name gericht geweest op de vraag in welke functiewaarderingsschaal de werknemers zouden worden ingedeeld (FWG 10 of FWG 15). Indien A c.s. ook op de thans toepasselijke periodiek binnen deze FWG een uitzondering had willen maken om op deze wijze de gewenste bezuinigen door te voeren, dan had zij dat aan de orde moeten stellen, zodat dat expliciet had kunnen worden opgenomen in de tekst dan wel in een uitgeschreven toelichting daarop. Dat is niet gebeurd. De stelling dat onder de uitzondering van inschaling ook het maken van de niet benoemde uitzondering op de huidige periodiek waarop men is geschaald moet worden begrepen, kan niet worden gevolgd. Op grond van artikel 3.1.4 lid 4 van de CAO VVT dient de verworven salarisanciënniteit in de nieuwe functie te worden gehandhaafd. De 'belastende' arbeidsvoorwaarden (geheimhoudingsbeding, boetebeding en concurrentiebeding), vallen evenwel niet onder de cao-arbeidsvoorwaarden, zodat het toevoegen van deze arbeidsvoorwaarden niet in strijd is met de vaststellingsovereenkomst of de CAO VVT. De vordering in reconventie tot rectificatie van gedane negatieve uitlatingen wordt afgewezen. Het recht op vrijheid van meningsuiting van Abvakabo en CNV dient zwaarder te wegen dan het recht ter bescherming van de goede naam van A c.s.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-04-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2013:BZ9149

**Zaaknummer:** 2020359

**Rechters:** G.J. Heevel

**Advocaten:** S. Palm, A. van Stijn-Swets, A. Joosten, P. Kruit en S.I. Witkamp

**Wetsartikelen:** 3.1.4 CAO VVT