

RECHTSPRAAK

werknemer/Zelkova Boom en Groenverzorging B.V.

Geen sprake van opvolgend werkgeverschap na faillissement voormalig werkgever. Tussen nieuwe en voormalig werkgever bestaan niet zodanige banden dat het door de voormalig werkgever door ervaringen verkregen inzicht in werknemer moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. Toepassing arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters

Werknemer is in 1999 in dienst getreden van Zelkova B.V. als cultuur-technisch medewerker. Met ingang van 1 februari 2011 is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij de functie van werknemer is gewijzigd naar die van chauffeur. Op 18 oktober 2011 is Zelkova B.V. in staat van faillissement verklaard, waarna de curator de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Zelkova heeft de activa, de naam en de goodwill van de curator van Zelkova B.V. overgenomen. Werknemer is vervolgens op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) in dienst getreden van Zelkova. Werknemer is medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer stelt dat hij ex artikel 7:668a BW werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en heeft een loonvordering ingesteld.

Onder verwijzing naar het arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters (HR 11 mei 2012, AR 2012-0470) oordeelt de kantonrechter dat niet in geschil is dat werknemer bij Zelkova dezelfde functie had en dezelfde werkzaamheden uitoefende als bij Zelkova B.V. Dat tussen Zelkova en Zelkova B.V. zodanige banden bestonden dat het door Zelkova B.V. door ervaringen verkregen inzicht in werknemer moet worden toegerekend aan Zelkova is voorshands onvoldoende gebleken. Niet in geschil is bovendien dat de directeur c.q. eigenaar van Zelkova, Stammes, geen specifieke kennis van Zelkova B.V. had. Ook maakte de onderneming van Stammes geen deel uit van een concern waartoe ook Zelkova B.V. behoorde. De enkele omstandigheid dat Zelkova de voormalig directeur van Zelkova B.V. als bedrijfsleider in dienst heeft genomen is voorshands onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. De kennis die deze voormalig directeur over werknemer had kan niet zonder meer aan Zelkova dan wel Stammes worden toegerekend. Daarbij is van belang dat gesteld noch gebleken is dat de voormalig directeur bijvoorbeeld aanwezig is geweest bij het sollicitatiegesprek dat werknemer bij Zelkova heeft gehad of op andere wijze voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer met Zelkova inhoudelijk heeft gesproken over de werknemers.

Werknemer heeft subsidiair aangevoerd dat het ontslag kennelijk onredelijk is, vanwege de schadeplichtige opzegging. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is echter van rechtswege geëindigd, zodat van schadeplichtige opzegging geen sprake is. Van een kennelijk onredelijke opzegging kan voorshands dan ook geen sprake zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ3529

Zaaknummer: 1410942 KK EXPL 13-188

Rechters: A.J.M. Breedveld-van Beeck Calkoen

Advocaten: I.B.L.H. van Gardingen

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:677 BW en 7:681 BW