

## werkneemster/werkgever

***Opvolgend werkgeverschap na faillissement. Werkgever en bedrijf A zijn – ondanks hun eigen identiteit – zodanig nauw met elkaar verbonden dat wordt geacht dat zowel de activa als de werknemers van bedrijf Z zijn overgegaan naar eenzelfde, althans naar aan elkaar gelieerde, vennootschap(pen). Werkneemster verrichte bovendien bij werkgever dezelfde werkzaamheden als bij bedrijf Z.***

Werkneemster is sinds 1992 in dienst bij bedrijf X en vervolgens bij bedrijf Y. Bedrijf Y heeft op 7 februari 2013 haar statutaire en handelsnaam veranderd in Z. Z is op 26 februari 2013 failliet verklaard. Op 14 maart 2013 is een akkoord bereikt over de doorstart van bedrijf Z, waarbij de activiteiten van bedrijf Z zijn voortgezet door werkgever. Werkneemster is vervolgens per 1 april 2013 bij werkgever in dienst getreden. Op 12 mei 2016 heeft werkgever toestemming verzocht aan het UWV voor het ontslag van werkneemster. Het UWV heeft deze toestemming verleend, op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Werkneemster verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 22.968 bruto aan (ontbrekende) transitievergoeding en een bedrag van € 4.921,82 bruto aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag of werkgever als opvolgend werkgever moet worden beschouwd en of bij bepaling van de omvang van de transitievergoeding en de opzegtermijn, de duur van het dienstverband van werkneemster bij bedrijf X, bedrijf Y en bedrijf Z moet worden meegenomen. Met de in artikel 7:673 lid 4 sub b BW toegevoegde bewoordingen 'ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer' is de definitie van opvolgend werkgeverschap uit het Van Tuinen/Wolters-arrest verruimd en is sinds de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 een einde gekomen aan het 'zodanige banden'-criterium. Beoordeeld dient te worden of de nieuwe arbeidsovereenkomst van werkneemster wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eiste als de vorige overeenkomst. Daar komt bij dat in onderhavig geval sprake is geweest van een faillissementssituatie. In een dergelijk geval heeft artikel 7:668a BW (en daarmee thans artikel 7:673 lid 4 sub b BW) slechts toepassing in het geval een koper van activa uit een failliete boedel tevens een werknemer die in dienst was van de failliet in dienst neemt. Werkgever en bedrijf A zijn – ondanks hun eigen identiteit – zodanig nauw met elkaar verbonden dat (1) wordt geacht dat zowel de activa als de werknemers van [bedrijf 3] zijn overgegaan naar eenzelfde, althans naar aan elkaar gelieerde, vennootschap(pen), en

dat (2) wordt geacht dat werkneemster bij werkgever dezelfde werkzaamheden verrichtte als bij bedrijf Z. Daartoe wordt het volgende overwogen. Uit de in het geding gebrachte uittreksels van de Kamer van Koophandel blijkt dat werkgever en A dochterondernemingen zijn van dezelfde moederverenootschap, de Holding. Werkgever, A en de Holding zijn alle gevestigd op hetzelfde adres. Tevens blijkt dat de Holding pas is opgericht ná faillissement, evenals werkgever en A, alle op dezelfde datum. Dat van een doorstart sprake is geweest, staat buiten kijf. In het verslag van de curator staat vermeld dat de kantoor-/en bedrijfsinventaris, de voorraden, de debiteuren en de immateriële activa zijn verkocht aan 'de doorstarter'. Over deze doorstarter geeft het faillissementsverslag echter geen uitsluitel. Dat werkneemster vlak vóór en na faillissement dezelfde werkzaamheden verrichtte, kan worden afgeleid uit de in het geding gebrachte takenlijsten. Gelet op bovenstaande concludeert de kantonrechter dat onder deze omstandigheden werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid van werkneemster redelijkwijze geacht moet worden de opvolger van bedrijf Z te zijn. Een en ander maakt dat bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding de duur van het dienstverband van werkneemster bij bedrijf X, Y, Z en werkgever dient te worden meegenomen. Gelet op de duur van het dienstverband van werkneemster en de proceduredtijd bij het UWV had bovendien de opzegtermijn drie maanden moeten zijn. Werkgever had daarom de arbeidsovereenkomst mogen opzeggen per 1 oktober 2016. Zij heeft echter opgezegd per 1 augustus 2016. Werkgever is daarom een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren, welk bedrag onweersproken is berekend op een bedrag van € 4.921,82 bruto. Dit bedrag is daarom eveneens toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 21-12-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2016:8235

**Zaaknummer:** 5403291\_E21122016

**Rechters:** N.C.M. Koch

**Advocaten:** E.J. Warnar en E.W. Kingma

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:666 BW