

RECHTSPRAAK

X Automatisering/werkneemster

Opvolgend werkgeverschap naar criteria Van Tuinen ‘wegens onmiddellijke werking’ WWZ.

Feiten

Werkneemster is in 1996 in dienst getreden van Y. Op 8 augustus 2012 is Y failliet verklaard. X Automatisering heeft werkneemster in september 2012 met terugwerkende kracht tot augustus een baan aangeboden. Met toestemming van UWV is de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 mei 2016 opgezegd. Partijen verschillen van mening over de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Indien ja, dan komt werkneemster een additionele transitievergoeding en opzegvergoeding toe. De kantonrechter oordeelde dat op grond van het Wolters/Van Tuinen-arrest (ECLI:NL:HR:2012:BV9603) sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Oordeel – opvolgend werkgeverschap naar criteria Van Tuinen ‘wegens onmiddellijke werking’

De Wet werk en zekerheid is in werking getreden met ingang van 1 juli 2015 (*Stb.* 2014, 274). Het voorgaande betekent dat de wet vanaf dat moment geldend recht is en onmiddellijke werking heeft, tenzij (bij overgangsrecht) anders is bepaald. Onmiddellijke werking wil zeggen dat het nieuwe recht terstond van toepassing is op dat wat ten tijde van de inwerkingtreding bestaat en op hetgeen zich na inwerkingtreding voordoet (vgl. *Parlementaire geschiedenis BW Inv. 3, 5 en 6 Overgangsrecht 1991*, p. 36 (nr. 4), *M.v.A. II Inv.*, *W.H.M. Reehuis en E.E. Slob*, ten aanzien van art. 68a). Voor de onderhavige situatie betekent het voorgaande dat indien X Automatisering ten tijde van de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid redelijkerwijs geacht moet worden opvolgend werkgever voor werkneemster te zijn, de gevolgen die de Wet werk en zekerheid aan dit zijn van opvolgend werkgever verbindt, tenzij (bij overgangsrecht) anders is bepaald, wel onmiddellijk van toepassing zijn op X Automatisering. De vraag of X Automatisering op het moment van inwerkingtreding redelijkerwijs geacht moet worden jegens werkneemster opvolgend werkgever te zijn dient evenwel te worden beantwoord op basis van het recht dat gold vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Aan het huidige criterium (d.w.z. het criterium onder de Wet werk en zekerheid) op grond waarvan werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, zoals bepaald in artikel 7:668a lid 2 BW, is immers geen terugwerkende kracht verleend. Voor het onderhavige geval betekent het voorgaande dat de vraag of X Automatisering als opvolgend werkgever heeft te gelden dient te worden beantwoord aan de hand van de criteria geformuleerd door de Hoge Raad in

het zogenaamde Wolters/Van Tuinen-arrest (ECLI:NL:HR:2012:BV9603).

Opvolgend werkgeverschap: reeds voor faillissement vergaande overnamegesprekken met ex-werkgever

Werkneemster is hetzelfde werk blijven verrichten (dezelfde arbeid) en tussen X Automatisering en de ex-werkgever heeft intensief overleg plaatsgevonden voor faillissement. Daarna is werkneemster blijven werken 'ondanks' ontslag en heeft ook langs die wijze X Automatisering kennis kunnen nemen van de kwaliteiten van werkneemster. De slotsom luidt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:859

Zaaknummer: 200.201.735/01

Rechters: O.G.H. Milar, J.P. de Haan en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: R.B.J.M. van der Linden en J.A. van Soolingen

Wetsartikelen: 7:668a BW