

RECHTSPRAAK

Geen sprake van opvolgend werkgeverschap in het kader van de berekening van de transitievergoeding, omdat ‘zodanige banden’ tussen (her)aanbesteder van schoonmaakopdracht en werkgeefster ontbreken.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met de uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden in opdracht van derden. Werknemer is op 1 april 2013 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van schoonmaker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing (hierna: de cao). Vóór het dienstverband met werkgeefster was werknemer vanaf 21 januari 2001 (de ‘branchedatum’) als schoonmaker werkzaam bij een andere onderneming. In artikel 38 van de cao is een regeling betreffende werkgelegenheid bij contractwisseling opgenomen. In een brief van 19 februari 2013 heeft een van de ondernemingen werknemer bericht dat de opdrachtgever met ingang van 1 april 2013 de overeenkomst met deze onderneming zal beëindigen en dat werknemer op grond van de cao in aanmerking komt om bij het overnemende schoonmaakbedrijf – werkgeefster – in dienst te treden. Werknemer heeft de door werkgeefster aangeboden arbeidsovereenkomst geaccepteerd. Werknemer is sinds 18 december 2015 ziek. Op 23 januari 2020 heeft het UWV werkgeefster een ontslagvergunning verleend waarna werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd tegen 1 maart 2020. Werkgeefster heeft werknemer een transitievergoeding betaald van € 2.769,90, waarbij als ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst met werkgeefster 1 april 2013 is gehanteerd. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 12.156,77 bruto aan transitievergoeding verminderd met het bedrag dat reeds is betaald door werkgeefster.

Oordeel

Werkgeefster heeft op 1 april 2013 op grond van een (her)aanbesteding de schoonmaakopdracht ten aanzien van onder meer het object waar werknemer werkzaam was, gegund gekregen. Werkgeefster heeft de schoonmaakactiviteiten dus voortgezet. Verder heeft werkgeefster onweersproken gesteld dat op grond van artikel 38 van de cao aan de werknemers die werkzaam zijn op een object dat aan een ander schoonmaakbedrijf wordt gegund, een arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden. Op grond van dit cao-artikel wordt dus op een objectieve manier bepaald welke werknemers een aanbod tot contractovername wordt gedaan. Werknemer heeft op de zitting niet toegelicht dat er sprake is geweest van inhoudelijk overleg over hem als werknemer. Evenmin is gebleken dat het

personeelsdossier is overgegaan. Werknemer heeft op de zitting toegelicht dat hij zich door werkgeefster als een nummer behandeld heeft gevoeld en dat dit hem heel erg dwars zit. Als voorbeeld heeft hij genoemd dat hij niet netjes automatisch de uitkering heeft gekregen behorend bij zijn 12,5 jarig jubileum. Hij moest daarvoor zelf achter allerlei gegevens aan van de ondernemingen waar hij voorheen werkzaam was. Ook hieruit kan worden afgeleid dat er geen rechtstreekse banden waren tussen werkgeefster en de onderneming waarvan die de (her)aanbestedingsopdracht gegund heeft gekregen. Opvolgend werkgeverschap is dus niet komen vast te staan. Aan de branchedatum van 21 januari 2001 kan werknemer in dit kader dus geen rechten ontleen. Die datum heeft geen juridische betekenis bij het bepalen van de feitelijke lengte van het dienstverband van werknemer bij werkgeefster in verband met de berekening van de transitievergoeding. Voor toekenning van een hogere transitievergoeding dan werkgeefster (reeds) aan werknemer heeft uitgekeerd bestaat daarom geen grond. Het verzoek zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3634

Zaaknummer: 8478555 \ UE VERZ 20-125

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.M. Kerkhof en M.M. van Miltenburg

Wetsartikelen: 7:673 BW