

RECHTSPRAAK

De dienstjaren van werknemer van voor de overname van het schoonmaakcontract tellen niet mee voor de berekening van de transitievergoeding bij beëindiging van het slapende dienstverband. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap op basis van het voor 1 juli 2015 geldende “bandencriterium” uit Van Tuinen/Wolters.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1997 in dienst getreden bij Asito Zoetermeer B.V. (hierna: Asito). Hij heeft tot 1 oktober 2012 werkzaamheden verricht bij het ministerie van OCW. Het schoonmaakcontract voor dit project is per 1 oktober 2012 gegund aan CSU Personeel B.V. (hierna: CSU). Asito heeft werknemer in verband hiermee op 13 augustus 2012 een aangetekende brief gestuurd, waarin onder meer is opgenomen dat bij de overname de opgebouwde dienstjaren meetellen bij bepalingen rondom ontslag. Werknemer is per 1 oktober 2012 in dienst getreden bij CSU en is aansluitend voor CSU bij object OCW werkzaamheden blijven verrichten. Werknemer is op 5 augustus 2013 arbeidsongeschikt geworden en na de wachttijd van 104 weken is hem per 3 augustus 2015 een IVA-uitkering toegekend. Nadat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over het met wederzijds goedvinden beëindigen van het dienstverband, heeft CSU op 31 december 2019 een ontslagvergunning aangevraagd en deze is op 4 februari 2020 verleend. Bij brief van 12 februari 2020 heeft CSU de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2020 opgezegd en daarbij een transitievergoeding toegekend van € 1.906,88. Werknemer verzoekt onder meer dat de kantonrechter CSU veroordeelt tot betaling van een transitievergoeding van € 14.698 bruto. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat sprake is van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:673 lid 4 onder b BW, zodat de transitievergoeding moet worden berekend met ingang van 1 oktober 1997. Ter zitting is nog de brief van 13 augustus 2012 in het geding gebracht en heeft werknemer aangevoerd dat daaruit blijkt dat aan hem is toegezegd dat de dienstjaren bij Asito zouden meetellen bij de berekening van de transitievergoeding. CSU had die brief met werknemer moeten bespreken en nu zij dat niet heeft gedaan, heeft werknemer recht op de verzochte transitievergoeding. CSU verweert zich en stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van opvolgend werkgeverschap. Tevens betwist CSU dat zij de brief van Asito heeft gezien en dat zij die brief met werknemer had moeten bespreken. CSU bestrijdt dat die brief meebrengt dat de door werknemer verzochte transitievergoeding verschuldigd is.

Oordeel

Ten aanzien van de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap geldt thans een andere

toets dan voor de invoering van de WWZ. In dit geval hebben de wisselingen van werkgever voor 1 juli 2015 plaatsgevonden. Of er sprake is van opvolgende werkgeverschap, en dus de vraag of de dienstjaren bij Asito moeten worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding, moet worden beoordeeld aan de hand van maatstaf van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Voldoende gesteld en gebleken is dat werknemer telkens dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten maar niet gezegd kan worden dat er tussen voorgaande werkgevers zodanige banden bestaan dat het door de laatste werkgever op grond van zijn ervaringen met werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. CSU heeft aangevoerd dat Asito niet meer is dan een concurrent. Dat zulks anders zou zijn is gesteld noch gebleken. Er is dan ook niet voldaan aan het zogenoemde “bandencriterium”. Dit betekent dat de jaren dat werknemer bij Asito werkzaam was, niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt daarom € 1.906,88 bruto, welk bedrag reeds aan werknemer is voldaan. Het kan dan ook niet zo zijn dat aanspraak wordt gemaakt op een transitievergoeding over de dienstjaren bij een eerdere werkgever terwijl feitelijk geen sprake is van opvolgend werkgeverschap enkel en alleen omdat het UWV bereid is om daarvoor (ook) compensatie te bieden op grond van de Regeling compensatie transitievergoeding. Anders dan werknemer stelt, kan hij de brief van Asito niet tegenwerpen aan CSU. Die brief is uitsluitend aan werknemer gestuurd en niet aan CSU. Er was voor CSU dan ook geen reden om die brief – zoals werknemer stelt – tijdens het gesprek met werknemer over het sluiten van een arbeidsovereenkomst ter sprake te brengen en de inhoud daarvan op juistheid door te nemen. Het was juist aan werknemer, die de brief had ontvangen, om die brief ter sprake te brengen, als hij daarover vragen had. Voor zover de inhoud van de brief van Asito niet juist is, kan dat niet aan CSU worden tegengeworpen. Nu de stellingen van werknemer in verband met de groepsvergadering niet (voldoende) zijn onderbouwd wordt aan bewijslevering niet toegekomen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:3760

Zaaknummer: 8554592 RP VERZ 20-50337

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: R.M. Dessaur, R.M. Dessaur en H. van der Heide-Boertien

Wetsartikelen: 7:673 BW