

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van logistiek medewerker, die voorheen als uitzendkracht bij werkgever werkte in nagenoeg dezelfde functie, is niet van rechtswege geëindigd. Sprake van opvolgend werkgeverschap. De aanzegging is geen opzegging, waardoor vervaltermijn niet is verstreken.

Feiten

Werknemer is op 25 juni 2018 (via Stipt Payroll BV) in dienst getreden bij uitzendbureau Job2Work (hierna: het uitzendbureau) in de functie van logistiek medewerker bij B&J Logistics B.V. (hierna: B&J). Werknemer werd feitelijk tewerkgesteld bij DPD, een opdrachtgever van B&J. Op 13 augustus 2018 is werknemer rechtstreeks bij B&J in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (looptijd: 13 augustus 2018 tot 12 maart 2019) in de functie van Employee Logistics. In oktober 2018 is werknemer intern opgeleid voor de functie van shiftleader bij B&J. Vanaf begin 2019 heeft hij in verband hiermee een hoger salaris ontvangen. Op 13 maart 2019 is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd (looptijd: 13 maart 2019 tot 12 november 2019). De functie van werknemer is in deze overeenkomst gewijzigd in shiftleader. Op 13 november 2019 is de arbeidsovereenkomst wederom voor bepaalde tijd verlengd (looptijd 13 november 2019 tot 31 december 2020). In een brief van 30 november 2020 heeft B&J werknemer geschreven dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, waardoor deze per 31 december 2020 van rechtswege eindigt. In een e-mail van 23 december 2020 heeft werknemer B&J geschreven dat zijn arbeidsovereenkomst niet automatisch afloopt op 31 december 2020, omdat vanwege opvolgend werkgeverschap sprake is van een vierde tijdelijk dienstverband dat automatisch voor onbepaalde tijd geldt. B&J heeft, na enige correspondentie tussen partijen, een transitievergoeding en een eindafrekening aan werknemer uitbetaald. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon en legt aan deze vordering ten grondslag dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet van rechtswege is geëindigd. B&J betwist de vordering en verzoekt om afwijzing daarvan. Zij voert aan dat geen sprake is van opvolgend werkgeverschap, omdat werknemer na zijn indiensttreding bij B&J wezenlijk andere werkzaamheden is gaan verrichten. Voor het geval wordt geoordeeld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, is het standpunt van B&J dat werknemer zijn vordering te laat heeft ingediend. Werknemer had de aanzegging van B&J als een opzegging moeten opvatten, waardoor zijn vordering binnen twee maanden na de einddatum ingediend had moeten worden. Voor het geval wordt geoordeeld dat werknemer nog steeds in dienst is, kan werknemer geen aanspraak maken op loon, omdat hij niet heeft gewerkt en zich ook niet

beschikbaar heeft gehouden voor werk.

Oordeel

Kwalificeert de aanzegging als een opzegging?

De enkele omstandigheid dat B&J de wil heeft gehad de arbeidsrelatie met werknemer te beëindigen, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om aan te nemen dat werknemer de aanzegging als opzegging had moeten opvatten. Indien het *Constar*-arrest immers zo (ruim) moet worden uitgelegd, dan zou het gevolg daarvan zijn dat iedere aanzegging waarin een contract voor bepaalde tijd niet wordt verlengd (ook) als opzegging moet worden opgevat. De conclusie is dat werknemer ontvankelijk is in zijn vorderingen.

Opvolgend werkgeverschap

Voor de beoordeling van opvolgend werkgeverschap moet een vergelijking worden gemaakt tussen de taken en verplichtingen van de oude (uitzend)arbeidsovereenkomst en die van de nieuwe arbeidsovereenkomst, en wel op en direct na het aangaan van de nieuwe arbeidsovereenkomst, te weten: 13 augustus 2018. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de functietitel, het salaris en de werkplek van werknemer na indiensttreding bij B&J niet (of nauwelijks) gewijzigd zijn. Dat levert naar het oordeel van de kantonrechter in beginsel een belangrijke aanwijzing op dat het om nagenoeg hetzelfde werk gaat, waarvoor geen wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist zijn. Ook de andere door B&J genoemde verschillen zijn onvoldoende om aan te nemen dat geen sprake is van opvolgend werkgeverschap. Gesteld noch gebleken is dat deze verschillen in bevoegdheden/arbeidsvoorwaarden met zich brengen dat wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist zijn.

Recht op loon

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer vanaf 1 januari 2021 recht heeft op loon. De omstandigheid dat hij vanaf die datum niet gewerkt heeft, is primair gelegen in het feit dat B&J van mening was dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. B&J heeft daaraan ook opvolging gegeven door over te gaan tot afwikkeling van het dienstverband, waaronder het terugvragen van de bedrijfseigendommen, waarna werknemer deze eigendommen (onder protest) heeft ingeleverd. Dit is een omstandigheid die niet voor risico van werknemer als werknemer komt. Vanaf 1 april 2020 kan werknemer echter geen aanspraak meer op loon maken. Op basis van de door B&J overgelegde printscreen van de Facebookpagina van werknemer is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer vanaf die datum een andere baan had en niet wilde terugkeren naar B&J. Daardoor was werknemer vanwege een in zijn risicosfeer liggende omstandigheid niet langer beschikbaar voor B&J en is zijn loonaanspraak komen te vervallen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:11781

Zaaknummer: 9125782

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en K.L. Meijer

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:686a BW