

RECHTSPRAAK

Werkgever moet bij de berekening van de transitievergoeding ook het dienstverband van werkneemster bij voorganger meetellen, omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap onder het vóór 1 juli 2015 geldende recht.

Feiten

De zaak gaat over de transitievergoeding die SDW Leerwerkbedrijf B.V. (hierna: SDW) aan werkneemster moet betalen. Volgens werkneemster moet bij het vaststellen van haar recht op de transitievergoeding en de hoogte daarvan, niet alleen rekening worden gehouden met haar dienstverband bij SDW, maar ook met het dienstverband dat zij had bij de vorige werkgever SDW Deta B.V. (hierna: Deta), omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. SDW is het hier niet mee eens.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat SDW aan werkneemster een transitievergoeding moet betalen. Partijen verschillen echter van mening over de vraag over welke periode de transitievergoeding moet worden berekend. De kantonrechter is van oordeel dat SDW moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever van Deta. Daartoe wordt het volgende overwogen. Vóór 1 juli 2015 gold ten aanzien van de beoordeling of er sprake was van een opvolgend werkgever (onder meer) het ‘zodanige banden-criterium’ (HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, *Van Tuinen/Wolters*). Dit criterium is met inwerkingtreding van de WWZ op 1 juli 2015 komen te vervallen, maar de Hoge Raad heeft geoordeeld dat de vraag van opvolgend werkgeverschap in geval van indiensttreding vóór 1 juli 2015 moet worden beantwoord aan de hand van het oude recht (HR 17 november 2017 ECLI:NL:HR:2017:2905). Gelet hierop zal de kantonrechter de vraag van opvolgend werkgeverschap in het kader van de berekening van de transitievergoeding beoordelen met inachtneming van het vóór 1 juli 2015 geldende recht. Dat betekent dat er pas sprake kan zijn van opvolgend werkgeverschap indien de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst en er tussen de voorgaande werkgevers zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van de werknemer kan worden toegerekend aan de opvolgende werkgever. Vast staat dat werkneemster per 1 juli 2006 bij Deta in dienst is getreden in de functie van medewerkster bedrijfsbureau in het kader van een leer-werktraject. Werkneemster heeft zich in deze functie goed ontwikkeld, zodanig dat zij per 1 juli 2008 een reguliere functie bij SDW aangeboden heeft gekregen voor eveneens de functie medewerkster bedrijfsbureau. Werkneemster heeft

aangevoerd dat de werkzaamheden die zij bij Deta als medewerkster bedrijfsbureau heeft verricht inhoudelijk (nagenoeg) volledig gelijk zijn aan de werkzaamheden die zij vanaf 1 juli 2008 voor SDW heeft verricht in de functie van medewerkster bedrijfsbureau. Omdat moet worden geoordeeld dat de functie bij SDW wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de functie bij Deta is aan het eerste vereiste voldaan. Voorts is voldoende komen vast te staan dat tussen Deta en SDW zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van werkneemster kan worden toegerekend aan SDW. SDW en Deta zijn onderdeel van hetzelfde concern en worden bestuurd door een en dezelfde (feitelijk) bestuurder. Omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap moet bij de berekening van de transitievergoeding rekening worden gehouden met de periode dat werkneemster bij Deta werkzaam was. Voor de berekening van de transitievergoeding moet daarom worden uitgegaan van de periode 1 juli 2006 tot en met 31 januari 2025. Werkneemster heeft aldus aanspraak op een transitievergoeding over 18 jaar en 7 maanden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7573

Zaaknummer: 11625311 VZ VERZ 25-2260

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M. Voogt

Wetsartikelen: 7:673 lid 4