

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Opvolgend werkgever na doorstart faillissement bij vaststellingsovereenkomst uitgesloten niet in strijd met de wet. Proeftijdontslag geldig wegens ontbreken banden tussen oude en nieuwe werkgever

Werknemer is in 2002 in dienst getreden van CPD in de functie van accountmanager. Op 7 juli 2009 is de arbeidsovereenkomst door de curator van CPD opgezegd. Werkgever heeft medio juli een aantal onderdelen uit de boedel van CPD gekocht. Per 20 juli 2009 is werknemer in dienst getreden van werkgever in de functie van verkoopleider op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Partijen hebben bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst vastgesteld dat bij het aangaan van de beoogde arbeidsovereenkomst werkgever nimmer kan worden aangemerkt als opvolgend werkgever ten opzichte van CPD als bedoeld in artikel 7:667 lid 5 en/of artikel 7:668a lid 2 BW en voorts dat de beoogde arbeidsovereenkomst op de overeen te komen datum van rechtswege zal eindigen. Voorts is een proeftijdbeding van een maand overeengekomen welke aanvangt op de dag van formele indiensttreding. Op 18 augustus zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een nietige opzegging. Volgens hem is niet opgezegd met een beroep op de proeftijd, dan wel had er geen nieuwe proeftijd overeengekomen mogen worden, dan wel is de termijn van een maand verlopen, daar hij reeds voor aanvang van de formele indiensttredingsdatum reeds werkzaam was voor werkgever. Ten slotte zou sprake zijn van misbruik van bevoegdheid. Daarnaast stelt werknemer zich op het standpunt dat sprake is van doorstart na faillissement en werkgever moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever, zodat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het op artikel 7:668a lid 1 BW juncto artikel 7:668a lid 2 BW gebaseerde standpunt van werknemer in een eventuele bodemprocedure geen stand zal houden. Partijen zijn immers een vaststellingsovereenkomst aangegaan waarbij zij zijn overeengekomen dat werkgever nimmer kan worden aangemerkt als opvolgend werkgever ten opzichte van CPD, als bedoeld in artikel 7:667 lid 5 BW en/of artikel 7:668a lid 2 BW. Werknemer heeft dan wel gelijk waar hij stelt dat volgens artikel 7:668a lid 5 BW van de leden 1 tot en met 4 van artikel 7:668a BW slechts bij cao dan wel bij regeling door een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken, maar die stelling kan werknemer voorshands niet baten. Artikel 7:902 BW bepaalt immers dat een vaststelling ter beëindiging van onzekerheid of

geschil op vermogensrechtelijk gebied ook geldig is als zij in strijd mocht blijken met dwingend recht, tenzij zij tevens naar inhoud of strekking in strijd komt met de goede zeden of de openbare orde. Nu van dit laatste voorshands niet is gebleken, kan werkgever zich naar voorlopig oordeel van de kantonrechter beroepen op de vaststellingsovereenkomst.

Met betrekking tot het proeftijdontslag oordeelt de kantonrechter als volgt. Naar vaste rechtspraak is een proeftijdbeding nietig wanneer de werkgever redelijkerwijze geacht moet worden ten aanzien van de verrichte arbeid de opvolger van de vorige werkgever te zijn. Dit is als regel het geval indien enerzijds de nieuwe arbeidsovereenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige arbeidsovereenkomst, anderzijds tussen de nieuwe en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid moet worden toegekend aan de nieuwe werkgever. Dat dit laatste het geval is, is voorshands in het licht van de gemotiveerde betwisting door werkgever onvoldoende gebleken. Zo heeft werkgever onbetwist gesteld dat de algemene directeur een voormalige concurrent van CPD is, dat deze op geen enkele wijze verbonden is geweest aan de onderneming van CPD en dat hij, toen werknemer bij werkgever in dienst trad, niet bekend was met diens functioneren bij CPD. Derhalve mocht een nieuwe proeftijd worden overeengekomen. Dat werkgever niet met zoveel woorden de opzegging heeft doen plaatsvinden als zijnde een proeftijdontslag doet hier niet aan af. Dat werknemer reeds voor aanvang van zijn nieuwe functie werkzaamheden heeft verricht voor werkgever evenmin, daar hij deze werkzaamheden in een andere functie verrichtte dan waarvoor het proeftijdbeding gold.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BK6649

Zaaknummer: 472016 VV 09-181

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:667 BW, 7:652 BW en 3:13 BW