

RECHTSPRAAK

werknemer/Y

Vakkenvuller in supermarkt krijgt na beëindiging van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een nieuwe kans in andere onderneming van werkgever. Toepassing Van Tuinen-criterium leidt tot oordeel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Werknemer is op 5 juli 2007 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de onderneming van X. Op 22 november 2010 is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd wegens bedreiging van een leidinggevende. Na een gesprek is besloten dat werknemer vanaf 24 januari 2011 als vakkenvuller werkzaamheden zal gaan verrichten voor Y. Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan, waarna werknemer zich ziek heeft gemeld. Kern van het onderhavige geschil is de vraag of werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer stelt onder meer dat de arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, nog steeds voortduurt.

De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn betoog dat zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij X nog van kracht is. Voldoende aannemelijk is geworden dat die arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met wederzijds goedvinden is beëindigd. Op 23 januari 2011 is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met Y, die eraan in de weg staat dat de arbeidsovereenkomst met X voor onbepaalde tijd doorliep. Voorts heeft werknemer gesteld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Uit het arrest Van Tuinen/Taxicentrale Wolters (HR 11 mei 2012, AR 2012-0470), volgt dat bij de uitleg van artikel 7:668a lid 2 BW aansluiting dient te worden gezocht bij de maatstaf die de Hoge Raad in zijn arrest van 24 oktober 1986 (LJN AC9537) heeft ontwikkeld met het oog op de beantwoording van de vraag, kort gezegd, of een proeftijdbeding rechtsgeldig is in geval van rechtsopvolging aan de zijde van de werkgever. Gebleken is dat werknemer dezelfde werkzaamheden heeft verricht bij Y als bij X, welke werkzaamheden aldus van hem dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eisen. Daarbij is het zo dat in de persoon van X tussen Y en de onderneming van X zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van de ervaringen met werknemer verkregen inzicht in de hoedanigheden en geschiktheid van werknemer in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan Y. X heeft werknemer namelijk een tweede kans geboden bij zijn andere onderneming. Werknemer heeft een reeks van vier arbeidsovereenkomsten bij beide supermarkten. Er is daarmee zowel voldaan aan artikel 7:668a BW lid 1 sub a als sub b. De laatste arbeidsovereenkomst aangegaan per 24 januari 2012 geldt voorlopig oordelend als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nu die

arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd heeft werknemer recht op wedertewerkstelling en betaling van zijn loon. Het overgangsrecht van artikel 7:668a BW voor werknemers tot 27 jaar leidt niet tot een ander oordeel.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ6335

Zaaknummer: 851954 UV EXPL 13-51 MT(4253)

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: J. de Haan en P.A. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:668a BW