

RECHTSPRAAK

## werknemer/Taxiwerq Chauffeursbemiddelingsbureau B.V.

***Niet voldaan aan ‘bandencriterium’ uit Van Tuinen-arrest, zodat geen sprake is van opvolgend werkgeverschap. Dat het ‘bandencriterium’ in de nieuwe wettekst van artikel 7:668a BW door de wetgever expliciet is uitgesloten, leidt niet tot een ander oordeel.***

Werknemer is per 1 januari 1999 in dienst getreden bij een van de ondernemingen van de Oenema Groep. Per 1 maart 2006 is hij in dienst getreden bij Oenema Transport. In elk geval vanaf 2011 heeft werknemer uitsluitend nog chauffeurswerkzaamheden voor Oenema Transport verricht. Oenema Transport is per 2 oktober 2014 in staat van faillissement verklaard. Werknemer is met ingang van 15 november 2014 in dienst getreden van Taxiwerq AD, zulks in de functie van taxichauffeur. Feitelijk verrichtte werknemer deze werkzaamheden ten behoeve van Taxi Witteveen Lemmer als zogeheten standplaatshouder. In deze arbeidsovereenkomst is de CAO Taxi van toepassing verklaard. Aansluitend op de arbeidsovereenkomst met Taxiwerq AD is werknemer met ingang van 1 juni 2015 in dienst getreden van Taxiwerq CBB, op basis van een uitzendovereenkomst fase 2 bepaalde tijd, tot en met 5 juli 2015, zulks (eveneens) in de functie van taxichauffeur. In deze arbeidsovereenkomst is de NBBU-CAO van toepassing verklaard, met inschaling en beloning conform de CAO Taxi. Als werkplek is in de arbeidsovereenkomst genoemd Taxi Witteveen Lemmer. Vanaf 6 juli 2015 heeft werknemer geen werkzaamheden voor Taxiwerq CBB meer verricht. Kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap en of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft primair onder verwijzing naar de artikelen 17 en 18 NBBU-CAO bepleit dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen hem en Taxiwerq CBB, als opvolgend werkgever van Oenema Transport. Naar het oordeel van de kantonrechter faalt deze grondslag van het gevorderde. Voor de vraag of er sprake is van opvolgend werkgeverschap, dient allereerst te worden gekeken naar de indiensttreding van werknemer bij Taxiwerq AD. In de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Taxiwerq AD is de CAO Taxi van toepassing verklaard en *niet* (ook) de NBBU-CAO. De artikelen 17 en 18 NBBU-CAO hebben naar voorlopig oordeel dan ook geen betekenis voor het dienstverband bij Taxiwerq AD. Derhalve kan Taxiwerk AD niet krachtens deze cao-artikelen als opvolgend werkgever van werknemer (na diens dienstverband bij Oenema Transport) worden aangemerkt. Dat in de uitzendovereenkomst tussen werknemer

en Taxiwerq CBB vervolgens wel de toepasselijkheid van de NBBU-CAO is overeengekomen, maakt dat niet anders. Deze arbeidsovereenkomst is in de keten immers niet gevolgd op die tussen Oenema Transport en werknemer, maar zit een schakel verderop in de keten, ná die tussen Taxiwerq AD en werknemer.

Subsidiair heeft werknemer ter onderbouwing van de gestelde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen hem en Taxiwerq verwezen naar artikel 7:668a *oud* BW. De kantonrechter stelt vast dat de uitzendovereenkomst tussen Taxiwerq CBB en werknemer is geëindigd ná de inwerkingtreding van het *nieuwe* artikel 7:668a BW dat in het kader van de WWZ per 1 juli 2015 is ingevoerd, en wel per 5 juli 2015. Krachtens artikel XXIIIe lid 2 van het overgangsrecht WWZ (*Stb.* 2014, 216) is op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het recht van toepassing dat gold ten tijde van het sluiten van deze tijdelijke arbeidsovereenkomst, in dit geval – waarin de laatste overeenkomst vóór 1 juli 2015 is afgesloten – dus artikel 7:668a *oud* BW. Ook partijen gaan daar overigens van uit. Werknemer heeft er terecht op gewezen dat het door de Hoge Raad in het arrest Van Tuinen/Wolters (HR 11 mei 2012, *JAR* 2012/150) genoemde ‘bandencriterium’ in de nieuwe wettekst van artikel 7:668a BW door de wetgever expliciet is uitgesloten. Deze nieuwe wettekst geldt echter met ingang van 1 juli 2015, terwijl op onderhavige arbeidsovereenkomst het oude recht nog van toepassing is. Ook de door de Hoge Raad in het arrest Van Tuinen/Wolters gegeven overweging over het ‘bandencriterium’ onder het oude recht dient (daarmee) nog te worden toegepast. Daaraan doet voormelde wijziging in de nieuwe wettekst niet af. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de arbeidsovereenkomsten van werknemer bij Taxiwerq AD en Taxiwerq CBB, waarbij de werkzaamheden feitelijk ten behoeve van Taxi Witteveen werden verricht, dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eisten als de arbeidsovereenkomst van werknemer bij Oenema Transport, als chauffeur (schoolvervoer). Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of tussen de nieuwe werkgever (Taxiwerq) en de vorige werkgever (Oenema Transport) zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van haar ervaringen met werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. Het antwoord op deze vraag dient naar voorlopig oordeel ontkennend te luiden, omdat daarvoor voorshands onvoldoende feiten en omstandigheden zijn gebleken. De standpunten van partijen staan wat dat betreft lijnrecht tegenover elkaar. Nader feitenonderzoek is noodzakelijk, waarvoor deze kortgedingprocedure zich niet leent. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2015:4460

**Zaaknummer:** 4402011 / VV EXPL 15-95

**Rechters:** C.J.R. de Locht

**Advocaten:** H.J.A. van Dijk en P. Hoogerwerf

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en XXIIIe lid 2 Overgangsrecht Wwz