

RECHTSPRAAK

werknemer/Hoektax B.V.

Transitievergoeding na werkgeverswisseling, nadat vervoersopdracht is gegund aan ander vervoersbedrijf, in casu verschuldigd door oorspronkelijke werkgever. Beroep werkgever op parlementaire geschiedenis van artikel 7:673 BW faalt.

Werknemer is van 7 januari 2008 tot en met 31 december 2015 als chauffeur in dienst geweest van Hoektax B.V. (hierna: Hoektax), laatstelijk voor 32 uren per week. Hoektax heeft tot 1 januari 2016 een regionaal taxi-, groeps- en rolstoelverhuurbedrijf geëxploiteerd. In 2015 heeft Hoektax enkel nog gereden voor een zorginstelling, die de overeenkomst met Hoektax heeft beëindigd tegen 1 januari 2016. Vanaf voornoemde datum is de opdracht voor de duur van drie jaren gegund aan Connexxion Taxi Services B.V. (hierna: Connexxion). Op 26 november 2015 heeft Hoektax, met toestemming van het UWV, onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Met ingang van 1 januari 2016 is werknemer bij Connexxion in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van zes maanden. Connexxion heeft in november 2015 met werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin is bepaald dat de aan 1 januari 2016 voorafgegane jaren niet meetellen voor de berekening van het recht op en de hoogte van een transitievergoeding. Werknemer vordert dat Hoektax wordt veroordeeld om aan hem de transitievergoeding te voldoen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoektax heeft zich allereerst verweerd met een beroep op het gestelde opvolgend werkgeverschap van Connexxion. Dit verweer faalt. Ook indien Connexxion ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht zou moeten worden de opvolger van Hoektax te zijn, rust niettemin op Hoektax de verplichting om aan werknemer een transitievergoeding te betalen over de periode die werknemer bij haar in dienst is geweest. Met haar beroep op het vermeende opvolgend werkgeverschap van Connexxion in de zin van artikel 7:673 lid 4 aanhef en onderdeel b BW miskent Hoektax dat die bepaling, ter bescherming van de belangen van de werknemer die met een werkgeverswisseling te maken krijgt, slechts een voorziening treft voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst. Een en ander betekent niet dat Hoektax niet met werknemer hoeft af te rekenen over de periode die aan de werkgeverswisseling per 1 januari 2016 vooraf is gegaan. Hoektax heeft zich voorts verweerd door te verwijzen naar de parlementaire totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:673 BW. Daaruit leidt Hoektax af dat werknemer geacht moet worden op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst te hebben beëindigd. Ook dit verweer wordt verworpen. Uit genoemde passages uit de parlementaire stukken blijkt dat een en ander zag op de situatie dat bij een werkgeverswisseling de opgebouwde rechten van de

werknemer meegaan naar de nieuwe werkgever. Deze situatie doet zich in het onderhavige geding niet voor. Ook indien ervan zou mogen worden uitgegaan dat Connexxion bij een ontslag de diensttijd bij Hoektax dient mee te nemen bij de berekening van de alsdan verschuldigde transitievergoeding, ondervindt werknemer van de werkgeverswisseling negatieve gevolgen, omdat hij met Connexxion slechts een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor niet meer dan gemiddeld 15 uren per week heeft kunnen sluiten. Het gemiddeld aantal gewerkte uren per week bleef daarmee achter bij de arbeidsomvang bij Hoektax. Bovendien is niet uit te sluiten dat hij in het verdere dienstverband bij Connexxion, voor zover dat wordt verlengd, niet boven de bedongen arbeidsomvang kan blijven werken. Ook dan blijft de vraag of werknemer evenveel uren kan maken als bij Hoektax. De kantonrechter oordeelt dat de wetgever de situatie dat werknemers er bij een werkgeverswisseling op achteruit gaan, niet onder ogen heeft gezien. Aldus leidt dit geding ook tot een uitkomst die aansluit bij het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 BW, waarin wordt onderscheiden tussen enerzijds de situatie dat de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd of ontbonden (onderdeel a en b, onder 1 en 2) en anderzijds de situatie dat een arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet aansluitend wordt voortgezet (onder a en b, sub 3). Bij opzegging en ontbinding is naar de tekst van de wet uitsluitend van belang wie opzegt respectievelijk op wiens verzoek wordt ontbonden. Niet in geschil is dat Hoektax de arbeidsovereenkomsten met werknemer heeft opgezegd. Alleen in de situatie dat een arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet wordt voortgezet is naar de tekst van de wet van belang op wiens initiatief niet wordt voortgezet. Zeker in een situatie als de onderhavige, waarin werknemer nadeel zou lijden indien de aanvankelijke werkgever (Hoektax) niet met hem zou hoeven af te rekenen over de periode tot de werkgeverswisseling, is de fictie dat – niettegenstaande de opzegging door de werkgever – het initiatief aan werknemerszijde zou liggen te gekunsteld. Deze fictie acht de kantonrechter in dit geval ook onaanvaardbaar en moet wijken voor de werkelijke situatie, te weten die van opzegging door de werkgever en op diens initiatief. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat het verzoek van werknemer tot veroordeling van Hoektax tot betaling van een transitievergoeding toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2931

Zaaknummer: 4960171 AE VERZ 16-37 LH/1040

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: S.B. de Jong en P.J.M. Mommers

Wetsartikelen: 7:673 BW