

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Het zodanigebandencriterium bij opvolgend werkgeverschap is na invoering WWZ komen te vervallen (art. 7:668a lid 2 BW), echter dat geldt niet voor de proeftijd.

Werkneemster met de Duitse nationaliteit treedt per 1 mei 2014 in dienst bij X te Singapore in de functie van General Manager Asia. Haar leidinggevende daar is Y. Na enkele (mail)gesprekken met Y over repatriëring treedt werkneemster per 1 mei 2016 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever (een dochtervennootschap van X) in de functie van General Manager Germany, nu werkgever voornemens is een vennootschap in Duitsland op te richten. De arbeidsovereenkomst bevat een proeftijdbeding van twee maanden. Per e-mail van 17 juni 2016 laat werkgever weten dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster wordt beëindigd (in de proeftijd), nu besloten is af te zien van oprichting van de vennootschap in Duitsland en nu werkneemster niet aan de verwachtingen voldoet. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon met als grondslag dat het proeftijdbeding nietig is omdat werkgever opvolgend werkgever is van X te Singapore. Werkgever heeft verweer gevoerd concluderend tot afwijzing van het verzoek en dient een tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. 7:669 lid 3 onderdeel g BW (verstoorde arbeidsrelatie).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan werkneemster gegeven proeftijdontslag rechtsgeldig is gegeven. Vooropgesteld wordt dat werkgever en X twee verschillende juridische entiteiten zijn die niet als één en dezelfde werkgever kunnen worden beschouwd. Dat betekent dat getoetst dient te worden aan artikel 7:652 lid 8 onderdeel e BW. De criteria voor opvolgend werkgeverschap zijn als gevolg van de WWZ veranderd. Het zodanigebandencriterium is onder het nieuwe recht vervallen. Echter, voor de proeftijd geldt het oude criterium nog wél onverkort. Overwogen wordt dat ten aanzien van de inhoud van de nieuwe arbeidsovereenkomst en hetgeen van werkneemster wordt verwacht, daarover slechts summierlijk en in algemene bewoordingen is gecommuniceerd met werkneemster en dan voornamelijk per e-mail. Blijkens een letter of recommendation had werkgever een duidelijk inzicht in de taken, kwaliteiten en vaardigheden van werkneemster toen zij nog General Manager Asia was bij X. Vastgesteld wordt dan ook dat, gelet op de inzichten die werkgever had omtrent de (zeer) goede kwaliteiten van werkneemster en het werk dat zij heeft gedaan in Singapore, zij is aangenomen om (op basis van de kwaliteiten die zij bezit en die bekend waren bij Singapore) een nieuwe vestiging van werkgever te openen in Hamburg. Dat zij zeer goed functioneerde in

Singapore, de Duitse nationaliteit heeft, de taal beheert én bovendien bekend is met de omgeving van Hamburg is daarbij van doorslaggevende betekenis geweest. Daar komt nog bij dat werkneemster (steeds en ook uitsluitend) met haar leidinggevende Y in Singapore heeft gesproken over de nieuwe functie in Duitsland. Het voorgaande duidt onmiskenbaar op een zodanige verwevenheid tussen werkgever X in Singapore en de werkgever in Duitsland, dat werkgever als opvolgend werkgever dient te worden aangemerkt. Nu geoordeeld wordt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap, mocht er geen proeftijdbeding worden aangegaan zodat dat beding nietig is. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, evenals doorbetaling van het salaris. Voor wat betreft het tegenverzoek acht de kantonrechter de onderbouwing van werkgever niet voldoende om tot de conclusie te komen dat tussen partijen een onoverbrugbare kloof is ontstaan. Werkgever heeft aangegeven dat zij het vertrouwen in werkneemster is verloren, veroorzaakt meer in het bijzonder door de houding en opstelling van werkneemster in deze procedure. Dat enkele gegevens kan naar het oordeel van de kantonrecht niet aan werkneemster worden tegengeworpen en is onvoldoende om te komen tot de slotsom dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het tegenverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-09-2016

Zaaknummer: 5231310 VZ VERZ 16-15881