

RECHTSPRAAK

werkneemster/Royal Teamwork B.V.

Opvolgend werkgeverschap door werkzaamheden voor twee uitzendbureaus, waardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Spoorwissel ten aanzien van nevenvorderingen.

Feiten

Royal Teamwork en Royal Uitzendbureau houden zich bezig met het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan inleners. Werkneemster heeft voor beide uitzendbureaus via inlener VTM werkzaamheden verricht voor Plukon Blokker, een onderneming in de pluimveesector. Via Royal Uitzendbureau van 26 mei 2010 tot en met 31 december 2012, via Royal Teamwork van 31 december 2012 tot en met 29 oktober 2015 en via Royal Teamwork van 29 oktober 2015 tot en met 28 oktober 2016. Werkneemster heeft zich op 20 oktober 2016 ziek gemeld. Korte tijd later heeft werkneemster van Royal Teamwork te horen gekregen dat haar arbeidsovereenkomst zou eindigen op 28 oktober 2016. Kern van het geschil betreft de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap en werkneemster bij Royal Teamwork werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

Van Tuinen-criterium

De Hoge Raad heeft in zijn uitspraak van 11 mei 2012 (*JAR* 2012/150) beslist dat aan de eis dat de nieuwe werkgever redelijkerwijze geacht moet worden ten aanzien van de verrichte arbeid de opvolger van de vorige werkgever te zijn in de regel voldaan is als: (1) De nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst; en (2) tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door die laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. De door de Hoge Raad geformuleerde tweede eis, in de praktijk aangeduid als het zogenaamde ‘bandencriterium’ wordt in de huidige wet niet meer gesteld (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, p. 14 en 15). De vraag die dus moet worden beantwoord is of het werk dat werkneemster voor Royal Teamwork verrichtte wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eiste als het werk dat zij verrichtte via Royal Uitzendbureau. Op basis van een viertal schriftelijke verklaringen van (oud-)collega’s is voldoende komen vast te staan dat werkneemster (ook) inpakwerk verrichtte voor Royal Uitzendbureau. Royal Teamwork is daarmee als opvolgend werkgever van Royal Uitzendbureau aan te merken. Nu

sprake is van opvolgend werkgeverschap dienen de periodes dat werkneemster voor Royal Uitzendbureau en voor Royal Teamwork werkte bij elkaar te worden opgeteld (art. 17 van de cao). Toepassing van het fasensysteem (art. 13 van de cao) leert dan dat 78 weken plus vier jaar na 26 mei 2010 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen werkneemster en Royal Teamwork, zijnde op 27 november 2015.

Nevenverzoeken: spoorwissel

Werkneemster heeft een zevental nevenverzoeken geformuleerd. Royal Teamwork heeft daartegen verweer gevoerd. Op basis van artikel 7:686a lid 3 BW kunnen in de onderhavige zaak (neven)vorderingen die met het einde van het dienstverband verband houden worden ingesteld. Daarvan is met betrekking tot de door werkneemster ingestelde nevenvorderingen geen sprake. De kantonrechter zal derhalve splitsing en spoorwisseling gelasten conform artikel 7:686a lid 10 BW juncto artikel 69 Rv. Hoewel de zaak formeel op zitting is geweest, acht de kantonrechter het in dit geval opportuun een nadere schriftelijke ronde toe te staan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:1729

Zaaknummer: 5595027 \ AZ VERZ 16-440 en 5595058 \ AZ VERZ 16-441

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: G.P. Geelkerken en H. Feyli

Wetsartikelen: 7:690 BW