

RECHTSPRAAK

werknemer/Constar Plastics B.V.

Aanzegging onder omstandigheden een opzegging. Opvolgend werkgeverschap vóór WWZ naar de maatstaven van Van Tuinen (ketenregeling en transitievergoeding).

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2016-1120.) Werknemer is in dienst geweest van Constar International Holland (Plastics) B.V. (hierna: Constar International). UTB International B.V. (hierna: UTB International) heeft de activa van Constar International na diens faillissement overgenomen en een deel van de activiteiten van Constar International voortgezet in de daarvoor opgerichte nieuwe vennootschap Constar. Werknemer heeft twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij Constar genoten (3 resp. 12 maanden). Omdat de financiële resultaten van Constar niet goed waren, heeft UTB International besloten de activiteiten van Constar te beëindigen. Op 13 augustus 2015 heeft Constar de arbeidsovereenkomsten aangezegd per 10 september 2015. Werknemer heeft bij de kantonrechter met succes € 75.000 bruto aan transitievergoeding verzocht. Hij legde daaraan ten grondslag dat sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW en artikel 7:673 lid 4 aanhef en onderdeel b tweede volzin BW, met als gevolg dat zijn arbeidsovereenkomst (ingevolge eerstgenoemde bepaling) was geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en (ingevolge laatstgenoemde bepaling) voor de toepassing van artikel 7:673 lid 1 BW ten minste 24 maanden heeft geduurd. Voorts stelt werknemer dat de brief van Constar van 13 augustus 2015 opgevat moet worden als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer toegewezen. Het hof heeft het verzoek afgewezen omdat de aanzegging niet als opzegging mocht worden opgevat.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Aanzegging onder omstandigheden een opzegging

De Hoge Raad oordeelt t dat het hof met zijn oordeel dat de brief van Constar van 13 augustus 2015 ‘onmiskenbaar’ bedoeld was als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 lid 1 BW, heeft blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting met betrekking tot artikel 3:33 en 3:35 BW, althans dat zijn oordeel onbegrijpelijk is in het licht van de stellingen van werknemer en de omstandigheden van het geval. Het hof heeft in r.o. 5.5 (veronderstellenderwijs) aangenomen

dat werknemer bij Constar werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarvan uitgaande is een aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zinledig. Dat laatste is relevant voor de beantwoording van de vraag of werknemer de brief van 13 augustus 2015, uitgaande van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in het licht van de omstandigheden van het geval, redelijkerwijs heeft mogen opvatten als een beëindiging van deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (in plaats van als een (zinledige) aanzegging als bedoeld in art. 7:668 lid 1 BW). Daarbij verdient opmerking dat een aan de zijde van Constar als werkgever bestaande misvatting over de geldende looptijd van de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd), die tot gevolg heeft dat haar mededeling niet adequaat en (daardoor) niet eenduidig is, bij de uitleg van die mededeling niet zonder meer ten nadele van werknemer mag werken. Bij die uitleg zijn immers alle omstandigheden van het geval van belang, waaronder in dit geval de in de brief van 13 augustus 2015 aangekondigde beëindiging door Constar van haar bedrijf. Die omstandigheid kan bijdragen aan het oordeel dat werknemer uit de brief van 13 augustus 2015 redelijkerwijs mocht afleiden dat zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door middel van deze brief werd opgezegd. Indien het hof de zojuist genoemde omstandigheden niet van belang heeft geacht voor het antwoord op de vraag welke betekenis werknemer redelijkerwijs aan de brief van 13 augustus 2015 heeft mogen toekennen, is dat onjuist. Zo het hof de relevantie van bedoelde omstandigheden niet heeft miskend, is zijn oordeel zonder nadere motivering onbegrijpelijk. Aan het voorgaande doet niet af hetgeen het hof in de tweede helft van r.o. 5.6 heeft overwogen, inhoudende dat een uitleg van een mededeling van een werkgever als een (onregelmatige) opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in een andere context juist ten koste zou kunnen gaan van de bescherming van werknemers; het hof wijst in dit verband op de korte vervaltermijn om tegen een zodanige opzegging op te komen (zie art. 7:686a lid 4 onderdeel a BW). Bij beantwoording van de vraag of een werknemer een bepaalde mededeling van zijn werkgever redelijkerwijs heeft mogen opvatten in de door hem (werknemer) begrepen betekenis, zijn immers alle omstandigheden van het geval van belang. Tot die omstandigheden behoren ook de aan die mededeling, al naar gelang de daaraan te verbinden betekenis, verbonden rechtsgevolgen voor de werknemer in dat concrete geval. Ook in dit verband zal bij de uitleg van een mededeling van de werkgever een misvatting aan diens zijde over de looptijd van de arbeidsovereenkomst, die meebrengt dat zijn mededeling niet adequaat en (daardoor) niet eenduidig is, niet zonder meer ten nadele van de werknemer mogen werken.

Opvolgend werkgeverschap vóór WWZ naar maatstaven van Van Tuinen

Het opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW is een 'juridisch gekwalificeerd feit' dat een vereiste is voor het intreden van bepaalde rechtsgevolgen. Dat brengt mee dat bij de toepassing van het huidige artikel 7:668a BW de kwalificatie van een werkgeverswisseling die heeft plaatsgevonden voor 1 juli 2015, ingevolge het stelsel van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek moet geschieden naar het voordien geldende recht, tenzij een specifieke bepaling van overgangsrecht iets anders meebrengt. Met betrekking tot

de wijziging van de maatstaf voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap zijn evenwel geen specifieke overgangsrechtelijke bepalingen in de WWZ opgenomen. Bij beantwoording van de vraag of een op of na 1 juli 2015 eindigende arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668a BW (de ketenregeling) aangemerkt moet worden als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, moet derhalve voor de toepassing van het tweede lid een werkgeverswisseling die heeft plaatsgevonden voor 1 juli 2015 nog worden beoordeeld naar de maatstaf van het arrest Van Tuinen/Wolters. Indien beoordeeld moet worden of en tot welk bedrag aanspraak bestaat op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 1 BW, bestaat onvoldoende reden om bij de berekening van de duur van de samengetelde arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:673 lid 4 aanhef en onderdeel b tweede volzin BW, voor het overgangsrecht met betrekking tot opvolgend werkgeverschap een andere regel te aanvaarden dan de hiervoor aanvaarde regel in het kader van de ketenregeling. Evenals de ketenregeling heeft de regeling van de transitievergoeding in artikel 7:673 BW onmiddellijke werking. Maar ook hier geldt dat opvolgend werkgeverschap een 'juridisch gekwalificeerd feit' is (zie hiervoor in 3.8.2) dat – in verband met de voor de toepassing van artikel 7:673 BW in aanmerking te nemen duur van samengetelde arbeidsovereenkomsten – mede bepalend is voor het intreden van een bepaald rechtsgevolg (het recht op en de hoogte van een transitievergoeding). Daar komt bij dat de wettelijke omschrijving van het opvolgend werkgeverschap in beide regelingen (van ketenregeling en transitievergoeding) identiek is, en dat een uiteenlopend overgangsrecht voor deze regelingen de hanteerbaarheid van het recht niet ten goede komt. Daarom moeten werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden voor 1 juli 2015 ook in het kader van de transitievergoeding beoordeeld worden aan de hand van de maatstaf van het arrest Van Tuinen/Wolters. De in artikel XXII lid 8 WWZ voor de transitievergoeding opgenomen overgangsregeling met betrekking tot de samentelling van voorafgaande arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:673 lid 4 onderdeel b BW, staat aan het voorgaande niet in de weg. In die overgangsregeling wordt, kort gezegd, enerzijds in de aldaar (onder a en b) omschreven gevallen aangesloten bij de in de oude ketenregeling geldende termijn van drie maanden voor tussenpozen tussen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten; anderzijds is in de overige gevallen de nieuwe termijn van zes maanden van toepassing voor 'oude' tussenpozen gelegen tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015. Een en ander geldt evenzeer voor tussenpozen in geval van opvolgend werkgeverschap. De vraag echter óf sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een werkgeverswisseling die voor 1 juli 2015 heeft plaatsgevonden, en naar welk recht dat moet worden beoordeeld, is met de voor tussenpozen geldende overgangsregeling van artikel XXII lid 8 WWZ niet beantwoord. Die vraag moet, gelet op hetgeen hiervoor in 3.8.4 is overwogen, beoordeeld worden naar het voor 1 juli 2015 geldende recht.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-11-2017

ECLI: ECLI:NL:HR:2017:2905

Zaaknummer: 16/06096

Rechters: C.A. Streefkerk, C.H. Sieburgh, M.J. Kroeze, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:668a BW, 3:33 BW en 3:35 BW