

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Golf & businessclub Maastricht B.V.**

***Geen sprake van opvolgend werkgeverschap aangezien er geen zodanige banden tussen GBM en MIG bestaan op grond waarvan GBM inzicht heeft verkregen in de hoedanigheden en geschiktheid van werkneemster.***

### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van mei 2007 krachtens arbeidsovereenkomst bij MIG in dienst getreden. MIG is op 7 november 2011 failliet verklaard. Met ingang van 1 januari 2012 is werkneemster krachtens arbeidsovereenkomst bij GBM in dienst getreden als manager interne zaken en receptiemedewerker. Op 24 juli 2017 is door het UWV aan GBM toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Het UWV heeft in zijn beslissing een wederindiensttredingsvoorwaarde opgenomen. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is door GBM bij brief van 27 juli 2017 opgezegd tegen 1 oktober 2017. GBM heeft een transitievergoeding aan werkneemster voldaan. Werkneemster verzoekt onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel toekenning van een billijke vergoeding en een hogere transitievergoeding. GBM verzoekt bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek terugbetaling van de transitievergoeding.

### *Oordeel*

#### *Valse of voorgewende reden en afspiegelingsbeginsel*

Werkneemster is allereerst van oordeel dat er sprake is van een valse of voorgewende reden. Zij stelt dat de huidige managing director van GBM het op haar gemunt heeft. Een valse reden is een niet bestaande reden. Het vervallen van de arbeidsplaats van werkneemster ten gevolge van bedrijfseconomische motieven is in deze procedure niet door haar ter discussie gesteld. Daarmee staat vast dat louter bedrijfseconomische redenen aan het ontslag van werkneemster ten grondslag liggen. Ten tweede heeft werkneemster aangevoerd dat het afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast. Werkneemster stelt in dat verband dat zij samen met X en Y werkzaam was aan de receptie van GBM. Aangezien Y het kortst in dienst is, had hij voor ontslag voorgedragen moeten worden. Ter zitting is door de kantonrechter aan de orde gesteld dat in de UWV-procedure niet is betwist dat werkneemster een uniek functie

bekleedde, terwijl in deze procedure zonder nadere verklaring van deze opmerkelijke switch uitvoerig wordt betoogd dat zij géén unieke functie had. Die wisseling in standpunten geeft te denken. De kantonrechter stelt voorop dat het bij uitwisselbare functies gaat om de uitwisselbaarheid van *functies* (en niet van medewerkers). Behoudens de algemene receptietaken is de functie van werkneemster noch voor wat betreft de inhoud van haar functie, noch voor wat betreft de voor die functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar met de *functies* van Y en/of X. De conclusie is dat werkneemster een unieke functie binnen GBM vervulde. Aan toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt daardoor niet toegekomen.

#### *Wederindiensttredivingsvoorwaarde*

Er moet worden geconcludeerd dat de werkzaamheden die de medewerkster communicatie & marketing verricht, een volstrekt andere aard en inhoud hadden dan de werkzaamheden die werkneemster verrichtte. Zij kan dan ook niet aangemerkt worden als ‘opvolgster’ van werkneemster. Ook anderszins is niet gebleken dat deze wederindiensttredivingsvoorwaarde door GBM is geschonden.

#### *Opvolgend werkgeverschap en overgangsregeling 50-plussers*

Partijen zijn het erover eens dat de vraag of er in casu sprake is van opvolgend werkgeverschap beantwoord moet worden aan de hand van de criteria die de Hoge Raad in het ‘Van Tuinen-arrest’ heeft gegeven. Ten aanzien van de eerste voorwaarde heeft werkneemster onvoldoende gemotiveerd en concreet uitgewerkt dat de nieuwe arbeidsovereenkomst met GBM wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist als de arbeidsovereenkomst die zij met MIG was aangegaan. Voor wat betreft de tweede voorwaarde is niet komen vast te staan dat er zodanige banden tussen GBM en MIG bestaan op grond waarvan GBM inzicht heeft verkregen in de hoedanigheden en geschiktheid van werkneemster. Aan het ‘zodanige banden-criterium’ uit het Van Tuinen-arrest is dus evenmin voldaan. Op grond van het bepaalde in artikel 7:673a lid 1 BW heeft een werknemer die vijftig jaar of ouder is en wiens arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, recht op een hogere transitievergoeding. Allereerst is, nu er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap, geen sprake van een arbeidsovereenkomst die ten minste 120 maanden heeft geduurd. Daarnaast gaat werkneemster eraan voorbij dat lid 1 van artikel 7:673a BW niet van toepassing is op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar waarin voor de werknemer een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a BW is ingediend. Het betoog van werkneemster faalt. Wel heeft GBM erkend dat bij de berekening van de transitievergoeding abusievelijk geen rekening is gehouden met de vakantiebijslag en dat werkneemster nog recht heeft op een nabetaling van € 385 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 02-02-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:1079

**Zaaknummer:** 6509081 AZ VERZ 17-157

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** S.J.M. Peters en I. Swennen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 en 3 onderdeel a BW, 7:671a BW, 7:673 BW, 7:673a lid 1 BW, 7:681 lid 1 onderdeel d BW, 7:682 lid 4 BW, 7:682 lid 6 BW en 7:686a lid 1 BW