

RECHTSPRAAK

werknemer/Tzorg Personeel B.V.

Dat een werknemer exact dezelfde werkzaamheden voor opvolgende werkgever verricht, impliceert niet dat sprake is van een opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Tzorg Personeel B.V. (hierna: Tzorg) en TSN Thuiszorg B.V. (hierna: TSN) zijn professionele zorgaanbieders die door de gemeente Den Haag (afzonderlijk) zijn gecontracteerd om krachtens de WMO zorg te verlenen aan hulpbehoevende inwoners van Den Haag. Werknemer is in 2011 bij Tzorg in dienst getreden voor de duur van 12 maanden in de functie van zorgverlener. De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is tweemaal verlengd en op 28 februari 2014 van rechtswege geëindigd. Op 21 april 2014 is werknemer voor bepaalde tijd in dezelfde functie bij TSN in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst met TSN is op 1 januari 2016 van rechtswege geëindigd. Per 4 januari 2016 is werknemer opnieuw in dezelfde functie voor bepaalde duur in dienst getreden van Tzorg. Op 23 oktober 2017 heeft Tzorg aan werknemer te kennen gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en dus van rechtswege zou eindigen. Werknemer verzoekt thans (primair) vernietiging van de opzegging en (subsidiar) een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Aan de verzoeken legt werknemer ten grondslag dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, waardoor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij krachtens de arbeidsovereenkomsten voor zowel TSN als Tzorg (gedurende aansluitende periodes) voor meerdere jaren exact dezelfde werkzaamheden verricht, te weten: het verlenen van zorg aan dezelfde personen. Aldus is volgens werknemer voldaan aan de voorwaarde om te kunnen spreken van opvolgend werkgeverschap. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Anders dan werknemer stelt, kan de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap niet uitsluitend worden beantwoord door een beoordeling van dezelfde of soortgelijke werkzaamheden voor de opvolgende werkgever. In beginsel dient aan de hand van alle relevante omstandigheden van het geval te worden beoordeeld of de achtereenvolgende werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht kunnen worden elkaars opvolger te zijn. Verder merkt de kantonrechter op dat het door werknemer gehanteerde criterium – te weten: exact hetzelfde werk voor dezelfde cliënten bij de nieuwe werkgever als de vorige – van te beperkte strekking is. De

toepassing hiervan zou namelijk kunnen leiden tot het ongerijmde gevolg dat een werknemer door indiensttreding bij een nieuwe werkgever met medeneming van werk, die nieuwe werkgever geheel buiten diens invloed en wil zou kunnen 'bombarderen' tot opvolgend werkgever.

Geen opvolgend werkgeverschap

Naar het oordeel van de kantonrechter kan Tzorg niet als opvolgend werkgever van TSN worden aangemerkt. Hierbij is het volgende van belang. Na het einde van de arbeidsovereenkomst met TSN is werknemer opnieuw bij Tzorg in dienst getreden en heeft hij eigener beweging meerdere cliënten meegenomen die vanaf dat moment zorg afnamen van Tzorg. Deze overgang is aldus buiten de invloed van Tzorg of TSN geschied. Verder is niet gebleken dat Tzorg werknemer in dienst heeft laten treden met het oogmerk om ook zijn cliënten binnen te halen, zodat moet worden aangenomen dat Tzorg werknemer ook aan andere cliënten had kunnen koppelen. De slotsom is dan ook dat de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege is geëindigd, zodat geen sprake is van een opzegging aan de zijde van Tzorg. Nu het dienstverband minder dan 24 maanden geduurd heeft, kan werknemer geen aanspraak maken op de transitievergoeding. Ook het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:5187

Zaaknummer: 6631429 RP VERZ 18-50095

Rechters: W. ten Cate

Wetsartikelen: 7:668a lid 2 BW