

RECHTSPRAAK

## Tzorg Personeel BV

### ***Opvolgend werkgeverschap bij werkgeverswissel voor WWZ beoordeeld naar oud recht (Constar)***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2012 in dienst bij Tzorg personeel BV (hierna: Tzorg). Na verkregen toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft Tzorg het dienstverband opgezegd met ingang van 22 mei 2016 onder toekenning aan werknemer van een transitievergoeding van € 1.169,68. Partijen verschillen van meningen over de hoogte van de aan werkneemster toekomende transitievergoeding, die volgens werknemer € 6.433 dient te bedragen. Zij stelt dat bij de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van een dienstverband vanaf 15 december 1997 omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW en artikel 7:673 lid 4, aanhef en onder b, tweede volzin, BW. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster toegewezen. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Daartoe heeft het, samengevat, overwogen dat voor de berekening van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van de toepasselijkheid van artikel 7:673 lid 4, aanhef en sub b, BW (r.o. 3.3 en 3.4) en dat Tzorg moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever in de zin van die bepaling. Tzorg Personeel BV is van deze beschikking in cassatie gekomen.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

#### *Opvolgend werkgeverschap transitievergoeding heeft geen onmiddellijke werking*

In de onderhavige zaak heeft de laatste werkgeverswisseling plaatsgevonden op 1 februari 2012. Werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden voor 1 juli 2015 moeten in het kader van de transitievergoeding beoordeeld worden aan de hand van de maatstaf die tot 1 juli 2015 gold voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 (oud) BW (de ketenregeling). Deze maatstaf houdt in dat 'enerzijds de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst, en anderzijds tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door de 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'. Zie HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905, NJ 2018/126, r.o. 3.8.4 in verbinding met r.o. 3.8.1 (Constar). Het hof is derhalve uitgegaan van een onjuiste

rechtsopvatting.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 12-10-2018

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2018:1909

**Zaaknummer:** 17/05013

**Rechters:** A.H.T. Heisterkamp, M.J. Kroeze en C.H. Sieburgh

**Advocaten:** S.F. Sagel en R.A.A. Duk

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:668a BW