

RECHTSPRAAK

European Sport Services/werkneemster

Berekening opzegtermijn bij opvolgend werkgeverschap: volledige arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorganger telt mee, ondanks reeds verbruikte opzegtermijn.

Feiten

Werkneemster is in juli 1992 in dienst getreden bij B.V. Rucanor en vervolgens bij Rucanor Europe B.V. Rucanor Europe B.V. heeft op 7 februari 2013 haar statutaire naam en handelsnaam veranderd in Sport Services Europe B.V. (hierna: SSE). SSE is op 26 februari 2013 failliet verklaard. Op 12 februari 2013 is ESS opgericht. Werkneemster is met ingang van 1 april 2013 bij ESS in dienst getreden. Op 12 mei 2016 heeft ESS bij het UWV toestemming verzocht voor het ontslag van werkneemster. Het UWV heeft bij besluit van 3 juni 2016 aan ESS toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. ESS heeft vervolgens die arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2016. ESS heeft aan werkneemster een transitievergoeding betaald van € 2.461 bruto. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht ESS te veroordelen tot betaling van € 22.968 bruto aan (aanvullende) transitievergoeding en € 4.921,82 bruto aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW. Zij heeft aan dit verzoek ten grondslag gelegd dat zij vanaf 17 juli 1992 aansluitend in dienst is geweest bij B.V. Rucanor, Rucanor Europe B.V. en SSE (hierna tezamen: Rucanor/SSE), en dat ESS redelijkerwijze geacht moet worden de rechtsopvolger van SSE te zijn, zodat – conform artikel 7:673 lid 4, aanhef en onder b, BW – voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding de dienstjaren vanaf 17 juli 1992 moeten worden meegenomen. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd. In cassatie wordt onder meer geklaagd over de vraag of sprake is van 'dezelfde werkzaamheden' en de berekening van de opzegtermijn bij opvolgend werkgeverschap.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

'wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden' moet mede worden getoetst aan ontwikkelingen kort na de overgang

De Hoge Raad verwerpt de klachten op grond van artikel 81 Wet RO. De advocaat-generaal (De Bock) gaat wel nader op de materie in. De centrale vraag is of ontwikkelingen van een

functie na de 'opvolging' van belang zijn voor het antwoord op de vraag of sprake is van 'wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden'. Naar het oordeel van het hof zijn de ontwikkelingen na de opvolging niet dermate drastisch dat hiervan niet langer kan worden gesproken. Dat er in het nieuwe bedrijf meer via internet wordt gewerkt en dat er grotere nadruk is komen te liggen op de administratieve verwerking van retourzendingen, past volgens het hof binnen de maatschappelijke ontwikkelingen ten aanzien van producten waar het hier om gaat. Aldus heeft het hof de door ESS gestelde ontwikkelingen die zich (enige tijd) na aanvang van de opvolgende arbeidsovereenkomst van werkneemster binnen haar onderneming hebben voorgedaan, voldoende kenbaar betrokken bij de beoordeling of is voldaan aan het vereiste van 'wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden'.

Berekening opzegtermijn bij opvolgende werkgeverschap

ESS klaagt voorts dat bij twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, het onjuist zou zijn dat bij de beëindiging van de tweede arbeidsovereenkomst de volledige duur van de eerste arbeidsovereenkomst meetelt bij de berekening van de opzegtermijn, nu deze reeds bij de eerdere opzegging is 'verbruikt'. De Hoge Raad verwerpt de klacht op formele gronden. In een overweging ten overvloede merkt hij het volgende op. Nu het onmiskenbaar de bedoeling van de wetgever is geweest dat het samenstel van de leden 1, 2 en 4 van artikel 7:668a BW ook ziet op (elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden) opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd tussen een werknemer en werkgevers die worden geacht elkaars opvolger te zijn, dient artikel 7:668a lid 2 BW, in weerwil van de wettekst, overeenkomstig die bedoeling te worden uitgelegd. De opzegtermijn dient derhalve ook in dat geval te worden berekend uitgaande van het tijdstip van de totstandkoming van de eerste overeenkomst (art. 7:668a lid 4 BW). Bij een voortzetting van twee arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde werkgevers ligt het voorgaande anders. Opmerking verdient nog dat de minister in een discussie tijdens een wetgevingsoverleg ruimte heeft gezien om die arbeidsovereenkomsten onder omstandigheden – bijvoorbeeld bij een promotie – aan te merken als één arbeidsovereenkomst, ook voor de berekening van de opzegtermijn (Kamerstukken II 1998/99, 26257, 12, p. 20, waarover nader de aanvullende conclusie van de advocaat-generaal onder 3.6 en 3.7). De wetgever heeft geen aanleiding gezien om beperkingen aan te brengen in de regels die uit de leden 1, 2 en 4 van artikel 7:668a BW volgen voor de berekening van de opzegtermijn bij opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en werkgevers die worden geacht elkaars opvolger te zijn. De lengte van die opzegtermijn wordt dan ook niet beperkt door eerdere opzeggingen in de keten van overeenkomsten met dergelijke werkgevers.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 30-11-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:2222

Zaaknummer: 17/05566

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, T.H. den Tanja-van Broek, C.H. Sieburgh en A.H.T. Heisterkamp

Advocaten: S.F. Sagel en K. Aantjes

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:667 BW