

RECHTSPRAAK

Geschil over hoogte transitievergoeding in verband met contractswisseling. Uitleg cao-bepaling hieromtrent. Omdat de contractswisseling enkel op één locatie zag, is werknemer niet mee overgegaan. Evenmin sprake van opvolgend werkgeverschap. Arbeidsverleden voor dienstverband met werkgever telt derhalve niet mee.

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest van Césant Professionele Catering B.V. (hierna: CPC) in de functie van cateringmedewerkster. Na een openbare aanbesteding heeft de Hogeschool Rotterdam op 19 juli 2013 CPC de opdracht verstrekt om voor eigen rekening en risico (bedrijfs)cateringswerkzaamheden te verzorgen voor de locatie Academieplein. Werkneemster was werkzaam op deze locatie. Tot die tijd werkte werkneemster echter voor Compass, op de locatie Museumpark van Hogeschool Rotterdam. Op de arbeidsovereenkomst tussen CPC en werkneemster is de cao voor de Contractcateringbranche (hierna: de cao) van toepassing. In de periode 2011-2015 was daarin een bepaling over contractswisseling opgenomen. Nadat CPC toestemming had verkregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen, heeft zij de arbeidsovereenkomst bij brief van 13 juli 2020 opgezegd per 1 september 2020. In deze procedure verzoekt werkneemster betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat CPC een transitievergoeding verschuldigd is aan werkneemster. De vraag die partijen verdeeld houdt, is op basis van welke duur aan arbeidsverleden die transitievergoeding berekend moet worden. Werkneemster wijst op de cao-bepaling omtrent contractswisselingen en stelt zich op het standpunt dat werkneemster bij de heraanbesteding van de contractcatering door Hogeschool Rotterdam een betrokken werknemer is geweest in de zin van dat artikel en als werkneemster is overgegaan van Compass naar CPC. Deze bepaling dient aan de hand van de cao-norm te worden uitgelegd. De kantonrechter overweegt hieromtrent dat de contractswisseling tussen Compass en CPC uitsluitend betrekking had op de locatie Academieplein van Hogeschool Rotterdam. Op grond van voornoemde bepaling was CPC verplicht de werknemers die onder Compass werkzaam waren op de locatie Academieplein over te nemen in het kader van de contractswisseling. Werkneemster behoorde niet tot die groep werknemers. Zij was immers bij Compass

werkzaam op de locatie Museumpark. De contractswisseling met betrekking tot die locatie had plaatsgevonden tussen Compass en een andere partij. CPC was niet verplicht om werkneemster op grond van de cao-bepaling over te nemen. Dat tussen CPC en werkneemster een arbeidsovereenkomst is gesloten, staat dus los van voornoemde contractswisselingen. CPC heeft werkneemster onverplicht een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden en was niet gehouden de arbeidsovereenkomst die werkneemster had met Compass voort te zetten, met alle rechten en verplichtingen uit hoofde van die arbeidsovereenkomst. Verder is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft gesteld om vast te kunnen stellen dat sprake is van opvolgend werkgeverschap van tussen CPC en Compass. Een en ander leidt tot de conclusie dat voor de berekening van de transitievergoeding alleen rekening wordt gehouden met het arbeidsverleden van werkneemster bij CPC van zeven jaren en één maand.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:2370

Zaaknummer: 8840313 \ VZ VERZ 20-18722

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M.A. Oosterveen en D. Pieterse

Wetsartikelen: 7:673 BW