

## RECHTSPRAAK

***Opvolgend werkgeverschap. De arbeidsovereenkomst is de vierde in de reeks waardoor sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Geen rechtsgeldige opzegging.****Feiten*

Werkneemster is op 4 maart 2019 tot en met 23 december 2020 in dienst geweest bij werkgever A. Van 4 januari 2021 tot en met 22 december 2021 is werkneemster werkzaam geweest bij werkgever B. Bij brief van 4 januari 2021 heeft werkgever A aan werkneemster bevestigd dat zij heeft gesolliciteerd op de functie van kwaliteitbepaler in Ridderkerk. Werkgever B heeft op 4 november 2021 kenbaar gemaakt dat haar arbeidsovereenkomst afloopt en niet wordt verlengd. De gemachtigde van werkneemster heeft op 6 februari 2022 aan werkgever B kenbaar gemaakt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever B heeft zich hiertegen verweerd. Werkneemster heeft zich toen op het standpunt gesteld dat werkgever B slechts op papier haar nieuwe werkgever is geworden en dat werkgever A altijd degene is geweest die het gezag heeft gehad. Van een materiële arbeidsovereenkomst met werkgever B is volgens werkneemster geen sprake. Werkneemster verzoekt uitbetaling van het achterstallige salaris en een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en op 4 januari 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

*Oordeel**Contract voor onbepaalde tijd?*

Werkneemster stelt dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen haar en werkgever A. Tussen partijen staat vast dat werkneemster vanaf 4 januari 2021 werkzaamheden heeft verricht op de locatie Ridderkerk van werkgever A. Op 21 januari 2021 heeft werkneemster een arbeidsovereenkomst getekend met als startdatum 4 januari 2021 waarin werkgever B als werkgever staat vermeld. Hiervan was werkneemster op de hoogte. Tot uitdrukking is gebracht dat werkneemster onder werkgever B werkzaamheden zou gaan verrichten bij werkgever A als opdrachtgever. Dat werkgever B de werkgever is, blijkt tevens uit de loonstrook. Dat werkneemster werkzaamheden heeft verricht bij werkgever A terwijl de arbeidsovereenkomst met werkgever B nog niet was getekend, maakt niet dat zij een arbeidsovereenkomst met werkgever A heeft gesloten. Van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever A is dan ook geen sprake.

*Opvolgend werkgeverschap*

De vraag is vervolgens of werkgever B beschouwd moet worden als opvolgend werkgever van werkgever A. Het salaris van werknemster is na indiensttreding bij werkgever B niet gewijzigd. Niet kan worden geoordeeld dat de werkzaamheden van werknemster vanaf haar indiensttreding bij werkgever B dusdanig zijn gewijzigd dat daarvoor wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist waren. Zo is niet gebleken dat werknemster een opleiding heeft moeten volgen om de werkzaamheden te kunnen verrichten. Dat de werkzaamheden van werknemster onderdeel zijn gaan uitmaken van een meer geautomatiseerd proces en de daarmee samenhangende wijzigingen in het personeelsbeleid en in de veiligheidsvoorschriften, maken die werkzaamheden niet wezenlijk anders. Het lijkt daarbij te gaan om organisatorische wijzigingen. Niet is gebleken dat er wezenlijk andere vaardigheden en bevoegdheden vereist zijn. Werkgever B is dan ook als opvolgend werkgever aan te merken. Hierdoor telt de arbeidsovereenkomst bij werkgever B mee in de reeks van tijdelijke arbeidsovereenkomst en is de arbeidsovereenkomst van 4 januari 2021 de vierde arbeidsovereenkomst in die reeks. Dit is dan ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die door de aanzegging van werkgever B niet rechtsgeldig is geëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:5722

**Zaaknummer:** KTN-9702623\_13072022

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** S.J. Nauta en P.J. Winkel

**Wetsartikelen:** 7:668a BW