

RECHTSPRAAK

Tewerkstelling werknemer kwalificeert als een permanente tewerkstelling (Albron-arrest). Zodanige samenhang tussen de formele en materiële werkgever dat materiële werkgever wordt beschouwd als vervreemder in de zin van de OvO-Richtlijn.*Feiten*

Werknemer is op 19 oktober 2015 in dienst van Tempo Team getreden op basis van een uitzendovereenkomst. Per 1 januari 2020 kwam hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever. Werknemer werd vanaf 19 oktober 2015 ter beschikking gesteld voor werkzaamheden bij Betrokken Bedrijf 1, dat in opdracht van Betrokken Bedrijf 2 werkzaamheden uitvoerde. Op 21 januari 2022 heeft werknemer in een e-mail aan Betrokken Bedrijf 3 toestemming gegeven om zijn personeelsgegevens, waaronder de gegevens over eerdere dienstverbanden, op te vragen bij werkgever. Deze personeelsgegevens zijn verstrekt. Bij brief van 23 mei 2022 biedt werkgever werknemer de mogelijkheid om in een bepaalde vestiging te gaan werken, maar werknemer gaat hier niet op in. Vervolgens heeft correspondentie tussen (de gemachtigde van) werknemer en Betrokken Bedrijf 1 plaatsgevonden over het al dan niet sprake zijn van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW tussen Betrokken Bedrijf 1 en Betrokken Bedrijf 3. Werknemer stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van een overgang van onderneming, zodat hij recht zou hebben op correcte beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met onder andere recht op een transitievergoeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van bedragen gemoeid met een correcte afwikkeling van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de gestelde concrete feiten en omstandigheden het gezamenlijk beeld opleveren dat de voortzetting van de activiteiten van Betrokken Bedrijf 1 door Betrokken Bedrijf 3 kwalificeert als overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW. In het *Albron*-arrest is bepaald dat de Europese Richtlijn 2001/23/EG inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van onderneming er niet aan in de weg staat dat de feitelijke/niet-contractuele werkgever (in casu Betrokken Bedrijf 1 waarbij de werknemer permanent is tewerkgesteld) eveneens kan worden beschouwd als een “vervreemder” in de zin van artikel 2 lid 1 onder a van de Richtlijn. Hoewel in het *Albron*-arrest de detachering binnen concernverhouding centraal staat, kan uit het arrest worden afgeleid dat het arrest ook een kader biedt om te beoordelen of in het geval van permanente detachering buiten

concernverhouding, zoals in het geval van werknemer, de werkingssfeer van de Richtlijn toepassing vindt. De kantonrechter is van mening dat sprake is van een permanente tewerkstelling zoals bedoeld in het *Albron*-arrest, zodat werknemer van rechtswege is overgegaan naar Betrokken Bedrijf 3. Omdat alle rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever zijn overgegaan op Betrokken Bedrijf 3, is werkgever geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Dit verzoek van werknemer wordt daarom afgewezen. Datzelfde geldt voor de verzoeken van partijen strekkende tot (terug)betaling van de vakantietoeslag en het verlofsaldo. Ook deze rechten en verplichtingen over en weer zijn als gevolg van de overgang van onderneming overgegaan op Betrokken Bedrijf 3.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:7228

Zaaknummer: 10060337

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.L. Looijenga en P.H. Mahieu

Wetsartikelen: 7:662 BW en Richtlijn 2001/23/EG