

## RECHTSPRAAK

***Opvolgend werkgeverschap. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangemerkt als voortzetting van eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Geen einde van rechtswege. Toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.****Feiten*

Werknemer is op 3 maart 1980 bij bedrijf X in dienst getreden. Dit bedrijf is op 8 februari 2022 failliet verklaard. Op 10 februari 2022 heeft de curator het dienstverband met werknemer opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn. Op 1 maart 2022 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden. Op 23 juni 2022 heeft werkgeefster bericht dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 30 september 2022 niet verlengd wordt, althans per die datum eindigt. Werknemer heeft geprotesteerd tegen deze opzegging en zich beschikbaar gehouden voor werk; werkgeefster heeft hierop niet gereageerd. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 59.497,20 bruto, de gefixeerde schadevergoeding van € 13.599,36 bruto en een transitievergoeding van € 48.255,69 bruto. Werknemer stelt dat sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten en dat werkgeefster beschouwd moet worden als de rechtsopvolger van bedrijf X (waar hij 42 jaar heeft gewerkt), hetgeen tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst op niet-rechtsgeldige wijze is opgezegd. Werkgeefster heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt als volgt. De eerste vraag die beantwoord dient te worden, luidt of werkgeefster de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege kon laten eindigen. Deze vraag wordt ontkennend beantwoord. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 maart 2022 aangemerkt dient te worden als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 3 maart 1980. Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster beschouwd dient te worden als rechtsopvolger van bedrijf X, nu dit niet is weersproken. Het faillissement van bedrijf X staat daar niet aan in de weg. In artikel 7:666 BW wordt artikel 7:668a lid 2 BW immers niet uitgesloten van toepassing op de overgang van een onderneming, indien de werkgever in staat van faillissement wordt verklaard. Ook staat de regelmatige opzegging van het dienstverband door de curator daar niet aan in de weg. Werknemer was vanaf 1 maart 2022 bij werkgeefster werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De gedane opzegging

is daarmee in strijd met artikel 7:671 en 7:671a BW. In het kader van de verzochte billijke vergoeding stelt de kantonrechter vast dat werkgeefster in strijd met de wet heeft opgezegd, dat zij werknemer op zijn laatste werkdag op schofferende wijze de deur heeft gewezen en op geen enkele manier heeft geprobeerd de pijnlijke situatie op constructieve wijze op te lossen. Werkgeefster heeft de hakken in het zand gezet en had vooral zelfmedelijden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld en om deze reden heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. Het door werknemer verzochte bedrag is berekend op basis van de tijd die het dienstverband nog zou duren tot aan de dag dat hij AOW zou gaan ontvangen. Niet ondenkbaar is dat werknemer tot zijn AOW-leeftijd gewerkt zou hebben bij werkgeefster. Werknemer ontvangt thans een WW-uitkering, die in mindering wordt gebracht op de door werknemer berekende billijke vergoeding. Een bedrag van € 17.290,25 bruto wordt toegewezen. De transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen zoals verzocht, ook omdat werkgeefster tegen de hoogte geen verweer heeft gevoerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:352

**Zaaknummer:** 10229866

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** M. de Greeff

**Wetsartikelen:** 7:671 BW