

RECHTSPRAAK

Omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap (met toepassing van het Van Tuinen-Wolters arrest), moeten de dienstjaren bij de vorige werkgever worden meegenomen bij de berekening van de ontslagvergoeding overeenkomstig het sociaal plan.

Feiten

Werknemer is per 15 juni 2007 in dienst getreden bij Gentronics PinkRocade (hierna: Gentronics), rechtsvoorganger van Capgemini. Hij is vanaf dat moment werkzaamheden gaan verrichten voor VDL Nedcar BV (hierna: VDL). Per 15 september 2014 is hij bij VDL in dienst getreden. Als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van VDL is werknemer boventallig verklaard. Op 24 mei 2024 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarmee zij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden hebben beëindigd tegen 1 september 2024. Op deze vaststellingsovereenkomst is het sociaal plan VDL Nedcar BV (hierna: sociaal plan) van toepassing. Onderdeel van het sociaal plan is een ontslagvergoeding. Deze is gebaseerd op de berekening van de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met een correctiefactor. Omdat er tussen partijen een verschil van mening bestaat over de datum van indiensttreding bij VDL zijn partijen overeengekomen dat van de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst de datum van indiensttreding is uitgezonderd. Partijen zijn verdeeld over de hoogte van de aan werknemer toekomende ontslagvergoeding op grond van het sociaal plan.

Oordeel

Opvolgend werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of de dienstjaren vanaf 15 juni 2007 meetellen bij de berekening van de ontslagvergoeding, is van belang om vast te stellen of er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap. De Hoge Raad heeft in het *Constar*-arrest onder meer geoordeeld dat werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden vóór 1 juli 2015 - zoals in de onderhavige zaak - in het kader van de berekening van de transitievergoeding beoordeeld moeten worden aan de hand van het recht dat toen gold, te weten de maatstaf van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Volgens werknemer was vanaf 15 juni 2007 sprake van detachering tot aan het moment dat hij bij VDL in dienst is getreden. VDL is van mening dat er aanvankelijk geen sprake is geweest van detachering, maar van het inhuren van een dienst (contracting). De kantonrechter is van oordeel dat het voor de beoordeling van de vraag of sprake is van contracting of van detachering niet van belang is welke kwalificatie partijen aan hun relatie geven, maar hoe de feitelijke uitvoering van de

werkzaamheden plaatsvindt, met name hoe het werk wordt aangestuurd. Een belangrijk kenmerk van contracting is dat de feitelijke leiding over de uit te voeren werkzaamheden ligt bij de partij die de opdracht heeft aangenomen (Getronics c.q. CapGemini). Bij detachering ligt de feitelijke leiding over de uit te voeren werkzaamheden bij de inlener (VDL). De kantonrechter komt tot de conclusie dat er vanaf 15 juni 2007 sprake is geweest van detachering van werknemer bij VDL. De werkzaamheden en omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verrichtte, voldoen aan de maatstaf van het *Van Tuinen/Wolters*-arrest. Er kan dus worden vastgesteld dat er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap. Het verzoek van werknemer tot betaling van het restant van de ontslagvergoeding zal worden toegewezen.

Opzegtermijn

Werknemer stelt zich op het standpunt dat als vast komt te staan dat uitgegaan moet worden van een datum indiensttreding van 15 juni 2007, bij de vaststellingsovereenkomst ten onrechte uit is gegaan van een opzegtermijn van drie maanden (in plaats van de wettelijke opzegtermijn van vier maanden bij een overschrijding van vijftien jaren). VDL is van mening dat geen plaats meer is om een langere opzegtermijn te vorderen, nu finale kwijting is overeengekomen. De kantonrechter stelt vast dat partijen van de finale kwijting hebben uitgezonderd de 'mutatie datum in dienst' omdat een mogelijke wijziging van de datum in dienst gevolgen kan hebben voor het berekenen van de *ontslagvergoeding*. Dat betekent dat partijen de *datum einde arbeidsovereenkomst* niet hebben uitgezonderd van de finale kwijting. De *ontslagvergoeding* kan wel wijzigen onder invloed van een mutatie van de datum in dienst. Dat doet de vraag opkomen of het begrip 'ontslagvergoeding' tussen partijen wellicht een ruimere betekenis heeft, namelijk als het geheel aan vergoedingen dat werknemer toekomt in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waar de loonbetaling over de opzegtermijn onderdeel van is. Naar het oordeel van de kantonrechter moet voor de uitleg van het begrip te rade worden gegaan in het sociaal plan. Voor uitleg van een sociaal plan is de zogenoemde cao-norm van belang. Uit niets blijkt dat met de term "ontslagvergoeding" meer wordt bedoeld dan de op de transitievergoeding gebaseerde vergoeding. Daarom valt naar het oordeel van de kantonrechter het loon over die opzegtermijn niet onder het begrip "ontslagvergoeding".

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2789

Zaaknummer: 11424902/AZ/24-125

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: F.L.H.F.A.H. Wolfs

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:672 BW