



Hof bepaalt moederconcern opvolgend werkgever van dochteronderneming

Uitzendkracht succesvol in beroep over opvolgend werkgeverschap na een uitzendperiode bij verschillende bedrijven binnen dezelfde holding.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Een timmerman heeft als uitzendkracht gedurende meerdere jaren gewerkt voor verschillende bedrijven die allen tot dezelfde holding behoren. Na 2,5 jaar treedt de timmerman in dienst van het moederbedrijf op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Na afloop van dat contract stelt de werkgever dat het contract van rechtswege is geëindigd. De werknemer is echter van mening dat hij al bijna vier jaar werkzaam is in dezelfde werkzaamheden voor diverse bedrijven die bij elkaar horen. Hij stelt een loonvordering in omdat hij van mening is inmiddels een vast dienstverband te hebben met zijn werkgever. Van de kantonrechter heeft hij gelijk gekregen, waarna de werkgever de kwestie aan het gerechtshof voorlegde.

De beslissing

Het hof is van mening dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap zodra de arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen wezenlijk dezelfde werkzaamheden, vaardigheden en verantwoordelijkheden betreffen. Daarnaast dient er tussen de verschillende werkgevers een zodanige relatie te bestaan dat de ervaringen die deze hebben opgedaan met de werknemer toegerekend kunnen worden als kennis van de nieuwe werkgever. Nu de werkzaamheden en de verantwoordelijkheden steeds dezelfde zijn geweest in de perioden dat hij door de dochterondernemingen als uitzendkracht werd ingezet, heeft het hof aangenomen dat de moedermaatschappij uit de ervaringen die de dochterondernemingen met de timmerman hadden, voldoende inzicht had in diens kunnen. Dat de aard van de ondernemingen verschillend is maakt de kwestie in de ogen van het hof niet anders. Het hof vindt daarom dat in deze situatie opvolgend werkgeverschap van het moederbedrijf moet worden aangenomen.

Gerechtshof Leeuwarden 26 juni 2012, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2012, nummer 206

COMMENTAAR

Het fenomeen opvolgend werkgeverschap doet zich veelal voor als een uitzendkracht door de opdrachtgever na een zekere periode van uitzending rechtstreeks in dienst wordt genomen en er daarna qua werkzaamheden en verantwoordelijkheden geen substantiële wijzigingen zijn. Het mag duidelijk zijn dat de opdrachtgever daartoe overgaat omdat de uitzendkracht zich tijdens de uitzendperiode voldoende heeft bewezen. Met andere woorden, de opdrachtgever heeft voldoende inzicht gekregen in de capaciteiten. De uitzendperiode telt vervolgens bij de diensttijd en de contractenreeks bij de opdrachtgever. Als de uitzendkracht tijdens zijn uitzendperiode geheel andere werkzaamheden verricht dan uiteindelijk in dienst van de opdrachtgever verandert de zaak. Dan is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap omdat de werkgever heeft nog geen inzicht in de wijze waarop de werknemer de andere werkzaamheden verricht. Tot zover is het eenvoudig. Opvolgend werkgeverschap kan zich ook voordoen in andere gevallen. In de besproken situatie heeft de uitzendkracht bij drie bedrijven gewerkt die met elkaar verbonden zijn in een holdingstructuur of daaraan zijn gelieerd. De aard van de werkzaamheden was op hoofdlijnen vergelijkbaar, maar het betroffen andere functies. Ook de bedrijven verschilden; er was sprake van een bouwbedrijf en een productiebedrijf. Behalve een gezamenlijk moederbedrijf hadden de bedrijven niets met elkaar van doen. De rechter beoordeelde de verschillende werkzaamheden als soortgelijke werkzaamheden. Dan stelde de rechter voorts dat de timmerman tijdens zijn uitzendperiode veelvuldig werd heen en weer geschoven tussen de verschillende ondernemingen. Onderling schoven de bedrijven de uitzendkracht naar elkaar door. Elke onderneming wist precies wat men aan deze uitzendkracht had. Dat leidde ertoe dat de kennis van de verschillende zuster- en dochterondernemingen toegerekend wordt aan de moederonderneming met wie uiteindelijk een arbeidsovereenkomst is gesloten. Overigens zal de werknemer die in deze kwestie gelijk kreeg moeite hebben zijn loonvordering te innen omdat de werkgever inmiddels failliet is gegaan. X