

RECHTSPRAAK

Werknemer is in 2007 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden in dienst getreden van werkgever. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst stond opgenomen dat na het tijdelijke contract bij goed gevolg een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. Na verloop van de eerste zes maanden is werknemer bij werkgever blijven werken. Op 3 september 2008 hebben beide partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend. In artikel 1 van deze overeenkomst is geregeld dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan met ingang van 1 januari 2008 voor de duur van 12 maanden. In juni/juli 2008 heeft werkgever samen met een aantal collega-ondernemers een nieuwe onderneming opgericht die tot doel heeft gezamenlijk de verkoop te verzorgen voor de deelnemende bedrijven. Werknemer heeft bij deze onderneming gesolliciteerd maar is niet aangenomen. Werkgever heeft vervolgens aan werknemer meegedeeld dat zijn contract niet zal worden verlengd en werknemer derhalve niet mee overgaat naar de nieuwe onderneming. Volgens werknemer eindigt de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege maar dient deze te worden opgezegd (zie AR 2009-280). Werkgever verzoekt thans voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat zijn onderneming per 1 januari 2009 is opgehouden te bestaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van hetgeen in deze zaak is gesteld en gebleken is de kantonrechter van oordeel dat werkgever thans geen werkgever meer is in verband met overgang van onderneming. Werkgever heeft immers, samen met anderen een nieuwe vennootschap in het leven geroepen met als doel haar verkoopactiviteiten daaraan uit te besteden. Hierdoor zijn er bij haar geen verkoopactiviteiten meer achtergebleven en zijn haar werknemers op het moment van de overgang van haar verkoopactiviteiten naar de nieuwe vennootschap mee overgegaan. Dit is op 1 januari 2009 gebeurd. Vanaf die datum is niet werkgever, maar onderneming X de werkgever van werknemer. Maar ook, voor het geval dient te worden geoordeeld dat het dienstverband niet is overgaan op onderneming X, is de kantonrechter van oordeel dat de grond voor het verzoek van werkgever, dat de functie van werknemer is opgehouden te bestaan, onvoldoende is voor de gevraagde ontbinding. Van werkgever mag immers worden verwacht dat zij onderzoekt of in haar organisatie geen andere (vergelijkbare) functie voor werknemer voorhanden is. Dat zij zich alle moeite heeft getroost om vervangende werkzaamheden voor werknemer te vinden, wat van haar verwacht had mogen worden, is gesteld noch gebleken.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BH9999

Zaaknummer: 440765

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:663 BW