

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen onrechtmatige daad van (voormalig) werkgeefster bij overgang van onderneming. Werkgeefster heeft niet voldaan aan informatieverplichting. Geen causaal verband met schade. Nadelen werknemer zijn terug te voeren op het feit dat hij een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan met overnemende partij.

Werknemer is sinds 2001 werkzaam geweest bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster, aanvankelijk als steigerbouwer en naderhand als steigerinspecteur. Op 29 mei 2015 is aan alle werknemers van werkgeefster die niet op een vaste locatie waren geplaatst medegedeeld dat de buitendienst waarin zij werkzaam zijn, is verkocht aan het Duitse bedrijf Gerüstbau Block GmbH (hierna: Block). De werknemers, waaronder werknemer, zijn per 1 juni 2015 in dienst getreden bij Block. Er is sprake van een overgang van onderneming. Werknemer is op 17 juni 2015 arbeidsongeschikt geraakt. Op grond van het Duitse recht heeft de werkgeefster tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende zes weken een loondoorbetalingsverplichting. Daarna neemt de Krankenkasse 70% van de loondoorbetaling over gedurende maximaal 78 weken. Als de maximale uitkeringsduur is bereikt kan een in Nederland wonende werknemer met een Duitse werkgeefster in beginsel een zogeheten Erwerbsminderungsrente aanvragen. Werknemer is op 31 augustus 2015 weer arbeidsgeschikt verklaard en heeft zijn werkzaamheden hervat, maar is op 25 september 2015 opnieuw uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. Block heeft op 11 november 2015 de loonbetaling gestaakt. Volgens werknemer komt hij niet in aanmerking voor de Erwerbsminderungsrente nu hij nog geen vijf jaar verzekerd is in Duitsland. Volgens werknemer komt hij evenmin in aanmerking voor een WIA-uitkering, omdat de naar Nederlands recht geldende wachttijd van 104 weken nog niet verstreken is. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld om het dienstverband met hem op de oude voorwaarden te herstellen. Aan de vordering heeft werknemer ten grondslag gelegd dat werkgeefster een onrechtmatige daad jegens hem heeft gepleegd doordat zij hem niet tijdig heeft geïnformeerd over de gevolgen die de overgang van onderneming voor hem zou hebben.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een overgang van onderneming, zodat werknemer op maandag 1 juni 2015 van rechtswege bij Block in dienst is gekomen met behoud van alle uit de arbeidsovereenkomst met werkgeefster behorende rechten en verplichtingen (art. 7:662 en 7:663 BW). Voorts staat tussen partijen vast dat werknemer daarvan op de hoogte is gesteld op vrijdag 29 mei 2015. Het hof is voorshands van oordeel dat werkgeefster daarmee niet aan haar informatieverplichting heeft voldaan. Immers,

bij een overgang van onderneming dient de werkgever de werknemers voldoende openheid van zaken en duidelijkheid over de te maken keuzes te verschaffen en volledige voorlichting te geven omtrent hun rechtspositie, om te waarborgen dat werknemers die worden geconfronteerd met overgang van de onderneming waarbij zij werkzaam zijn, hun eventuele beslissing om afstand te doen van de hun door artikel 7:663 BW geboden bescherming, volledig geïnformeerd kunnen nemen (HR 26 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA4492 en HR 26 juni 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH4043). Werknemer heeft geen reële mogelijkheid gehad om zich te beraden op de consequenties, nu werkgeefster pas op de laatste werkdag voorafgaand aan de overgang van onderneming haar personeel heeft ingelicht. Het hof beschouwt dat als een tekortkoming in de nakoming van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verbintenissen. Om recht te hebben op schadevergoeding dient echter onder meer sprake te zijn van causaal verband tussen de tekortkoming en de schade. Volgens werkgeefster zijn al deze nadelen echter terug te voeren op het feit dat werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan met Block, waarbij zij niet betrokken is geweest. Het hof acht dat verweer voorshands aannemelijk. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde producties lijkt voorshands te volgen dat de arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd doordat werknemer met Block een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten. De informatieverplichting van werkgeefster reikte naar het voorlopig oordeel van het hof niet zo ver dat zij haar werknemers diende te informeren over de persoonlijke specifieke gevolgen van een nieuw te sluiten arbeidsovereenkomst met Block. Werkgeefster heeft wel in haar informatiebrief aangegeven dat Block naar verwachting een nieuwe arbeidsovereenkomst ter ondertekening zou gaan voorleggen met nieuwe arbeidsvoorwaarden. Naar het voorlopig oordeel van het hof kon werkgeefster hiermee volstaan over dit onderwerp. Zij heeft duidelijk aan haar werknemers medegedeeld dat zij niet verplicht waren nieuwe arbeidsvoorwaarden te accepteren. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis en veroordeling van werknemer in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-09-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:4043

Zaaknummer: 200.195.036_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en A.J. Henzen

Advocaten: M. Driever en A.J.T.J. Meuwissen

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:662 BW en 7:663 BW