

RECHTSPRAAK

werknemer/Match International B.V.

Vergelijkbare kwestie, andere werknemer. Niet zeker dat in bodemprocedure wordt aangenomen dat er sprake is van overgang van onderneming. Kantonrechter gaat er voorlopig nog van uit dat geen overgang van onderneming heeft plaatsgevonden en dat Match dus nog steeds werkgever is van werknemer.

Feiten

Match exploiteert een uitzend- en detacheringsbureau en houdt zich tevens bezig met aanneming van werk in de ruimste zin van het woord. Vanaf 30 december 2010 vormen de heer X en Bella Participaties B.V. feitelijk het bestuur van Match. Werknemer is vanaf 25 mei 2010 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Match. Werknemer is vanaf 3 juli 2017 wegens ziekte arbeidsongeschikt en vanaf dat moment ontvangt hij geen loon meer. Wel is op 14 augustus 2017 door Match nog het vakantiegeld tot 1 april 2017 betaald. Op 20 juli 2017 heeft Match bij brief aan werknemer zich op het standpunt gesteld dat Match per 1 april 2017 is overgenomen door Labourflex B.V. dan wel Grupacon en dat alle werknemers van Match daarom per die datum van rechtswege in dienst zijn getreden van Labourflex dan wel Grupacon. In de daarop volgende periode heeft werknemer Match schriftelijk aangesproken op doorbetaling van zijn loon, evenwel zonder resultaat. Werknemer vordert in onderhavig kort geding onder meer doorbetaling van het loon. Volgens werknemer is geen sprake van een overgang van onderneming. Match stelt zich op het standpunt dat wel sprake is van overgang van onderneming door Labourflex en dat derhalve vanaf 1 april 2017 alle werkgeversverplichtingen jegens werknemer niet op haar maar op Labourflex rusten. De kantonrechter is uit een viertal andere procedures die op dezelfde dag als deze procedure ter zitting behandeld zijn ambtshalve bekend met het feit dat Labourflex, die in die andere vier zaken mede gedagvaard is door de betreffende werknemers, zich op het standpunt stelt dat van een overname van Match geen sprake is. Weliswaar hebben er onderhandelingen plaatsgevonden aangaande een overname, doch na onderzoek was haar gebleken dat Match er financieel niet goed voor stond en heeft zij zich uit die onderhandelingen teruggetrokken. Wel heeft zij de medewerkers van Match terwille willen zijn en heeft zij hen een contract aangeboden, doch er zijn in totaal slechts 105 'flexwerkers' op dat aanbod ingegaan en van de 19 medewerkers van Match die een vaste baan hadden zijn er slechts 3 bij Labourflex in dienst gegaan.

Oordeel

Vast staat dat werknemer in ieder geval voor 1 april 2017 een arbeidsovereenkomst met Match had. Gesteld noch gebleken is dat die overeenkomst is opgezegd of op enige andere manier (anders dan door overgang van onderneming) op rechtsgeldige wijze is beëindigd. Het onderhavige geschil beperkt zich tot de vraag of het in redelijke mate zeker is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat sprake is geweest van een overgang van onderneming. Zo nee, dan dient Match het loon door te betalen. Daarbij dient niet uit het oog te worden verloren dat het Match is die zich jegens werknemer op de door hem gestelde overgang van onderneming beroept en dat de bewijslast daarvan derhalve op Match rust. Naar het oordeel van de kantonrechter is voornoemde mate van zekerheid thans niet aanwezig. Dat betekent dat de kantonrechter er voorlopig nog van uit moet gaan dat geen overgang van onderneming heeft plaatsgevonden en dat Match dus nog steeds werkgever is van werknemer. Het vorenstaande betekent dat de loonvordering zal worden toegewezen, met uitzondering van de vakantiebijslag en de niet opgenomen vakantiedagen, nu gesteld noch gebleken is dat die posten thans reeds opeisbaar zijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10435

Zaaknummer: 6346949 CV EXPL 17-7282

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: S.M.C. Postma, H. Willems en A.J. Exterkate

Wetsartikelen: 7:662 BW