

RECHTSPRAAK

werknemer/Match International B.V. en Labourflex B.V.

Vergelijkbare kwestie, andere werknemer. In kort geding is onvoldoende zekerheid om erop te kunnen vooruitlopen dat in de bodemprocedure geoordeeld zal worden dat sprake is geweest van overgang van onderneming. Loonvordering alleen jegens oorspronkelijke werkgever toegewezen.

Feiten

Match exploiteert een uitzend- en detachingsbureau 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 sinds 26 januari 2004 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van Match. De laatste loonspecificatie die werknemer heeft ontvangen is die over week 25 (19 t/m 25 juni) van 2017. Vanaf 1 juli 2017 heeft werknemer geen loon meer van Match ontvangen. Ter zitting heeft werknemer te kennen gegeven dat hij de tot 1 april 2017 verschuldigde vakantiebijslag inmiddels heeft ontvangen en dat hij na de bouwvakantie nog vier weken heeft doorgewerkt, maar dat hij sindsdien niet meer gewerkt heeft en nu dus al ongeveer vier weken thuis zit. Bij e-mailbericht van 19 juli 2017 heeft werknemer Match aangesproken op het uitblijven van zijn loonbetaling. Op 20 juli 2017 heeft Match bij brief aan werknemer gereageerd waarin zij zich op het standpunt stelt dat Match per 1 april 2017 is overgenomen door Labourflex dan wel Grupacon en dat alle werknemers van Match daarom per die datum van rechtswege in dienst zijn getreden van Labourflex dan wel Grupacon. Volgens Labourflex is van een overname van Match geen sprake. 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. Werknemer vordert in onderhavig kort geding onder meer doorbetaling van het achterstallige loon.

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, zo ja, dan dient Labourflex 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 haar 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 vordering jegens Labourflex zal worden afgewezen en de vordering jegens Match zal worden toegewezen, met uitzondering van de vakantiebijslag.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10436

Zaaknummer: 6312415 CV EXPL 17-6944

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: G. van Eupen, H. Willems, A.J. Exterkate, I.M. ten Oever en J.D.M. Oude Grote Bevelsborg

Wetsartikelen: 7:662 BW