

RECHTSPRAAK

werknemer/M.P.S. Personnel Services B.V.

Uitbesteding transportwerkzaamheden naar nieuwe partij is (wederom) overgang van onderneming. Geen sprake van onregelmatige opzegging. Verzoek om transitievergoeding, billijke vergoeding alsmede gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst van M.P.S. Personnel Services B.V. (hierna: M.P.S.) werkzaam geweest in de functie van heftruckchauffeur/allround transportmedewerker. Bedrijf X en M.P.S. hebben op 24 september 2013 een overeenkomst tot het uitvoeren van transportwerkzaamheden gesloten voor de duur van vijf jaar. Op basis hiervan verzorgde M.P.S. vanaf 2 december 2013 transportwerkzaamheden voor bedrijf X die bedrijf X voor die tijd zelf verrichtte. De uitbesteding van deze werkzaamheden aan M.P.S. hebben bedrijf X en M.P.S. destijds aangemerkt als een overgang van onderneming, waardoor medewerkers van het betreffende bedrijfsonderdeel van bedrijf X van rechtswege in dienst kwamen van M.P.S. In 2018 heeft bedrijf X verschillende partijen, onder andere M.P.S., gevraagd een offerte uit te brengen voor het verrichten van de transportwerkzaamheden vanaf 1 januari 2019. M.P.S. heeft werknemer vanaf 29 oktober 2018 als heftruckchauffeur tewerkgesteld bij bedrijf X. Bedrijf X heeft M.P.S. op 6 december 2018 bericht dat de opdracht waarop de offerteaanvraag betrekking had met ingang van 1 januari 2019 aan bedrijf Y is gegund. De uitvoering van de transportwerkzaamheden bij bedrijf X is in de nacht van 31 december 2018 op 1 januari 2019 overgegaan van M.P.S. op bedrijf Y dat de werkzaamheden heeft voortgezet met het door M.P.S. voor die nacht ingeroosterde personeel. Van de 27 medewerkers van M.P.S. die bij bedrijf X werkzaam waren, heeft bedrijf Y 21 medewerkers in dienst genomen. Begin januari 2019 heeft bedrijf Y aan M.P.S. laten weten dat zij werknemer niet wil overnemen. Bedrijf Y heeft zich op het standpunt gesteld dat per 1 januari 2019 geen sprake is van overgang van onderneming en dat dus geen arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer tot stand is gekomen. M.P.S. heeft bij brief van 1 februari 2019 aan werknemer meegedeeld dat sprake is van overgang van onderneming en dat hij op grond daarvan per 1 januari 2019 van rechtswege in dienst is bij bedrijf Y. Werknemer is daarna niet meer door M.P.S. ingezet. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer M.P.S. te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Aan het verzoek legt werknemer ten grondslag dat M.P.S. de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op 1

februari 2019 (onregelmatig) heeft opgezegd.

Oordeel

Van belang is dat dient te worden beoordeeld of per 1 januari 2019 sprake is van overgang van onderneming. Aan de voorwaarde dat de overgang krachtens overeenkomst heeft plaatsgevonden is voldaan. De verplaatsing van de activiteiten van M.P.S. naar bedrijf Y heeft plaatsgevonden in het kader van contractuele betrekkingen. Ook moet de eenheid over autonomie beschikken. Hieraan is eveneens voldaan, nu de productiefactoren kapitaal en arbeid waarmee de transportwerkzaamheden vanaf 1 januari 2019 worden verricht nagenoeg dezelfde zijn als voor die datum toen M.P.S. de transportwerkzaamheden nog uitvoerde. In dit verband is van belang dat bedrijf Y, evenals M.P.S. dat voorheen deed, de transportwerkzaamheden uitvoert met het door bedrijf X beschikbaar gestelde materieel en dat de werkzaamheden onveranderd zijn voortgezet met het overgrote deel van de medewerkers die al in dienst van M.P.S. deze werkzaamheden verrichtten, onder wie medewerkers/voormannen die leiding hebben gegeven aan werknemer en zijn collega's. Hierbij komt dat de medewerkers de werkzaamheden nog steeds verrichten met de persoonlijke beschermingsmiddelen waarover zij al beschikten voor 1 januari 2019. Met 21 voormalige medewerkers van M.P.S. heeft bedrijf Y arbeidsovereenkomsten gesloten en deze medewerkers werken onveranderd op het terrein van bedrijf X. Onweersproken is bovendien dat M.P.S. en bedrijf Y in december 2018 en januari 2019 met het oog op een vloeiende overdracht van de werkzaamheden overleg met elkaar hebben gehad. Gesteld noch gebleken is tot slot dat na 1 januari 2019 (de organisatie van) de werkzaamheden significant is veranderd. Dit alles bijeengenomen wettigt de conclusie dat sprake is van een economische eenheid. Vervolgens is nog vereist dat de identiteit van de onderneming behouden blijft. In sectoren waarin arbeidskrachten de voornaamste factor zijn van de door de onderneming verrichte activiteit, geldt als uitgangspunt dat die onderneming na overgang haar identiteit behoudt wanneer de nieuwe ondernemer niet alleen de betreffende activiteit voortzet, maar ook een wezenlijk deel van het personeel overneemt dat zijn voorganger voor die taak had ingezet. Daarvan is in het onderhavige geval sprake, waarbij komt dat het materieel dat voor de uitvoering van de werkzaamheden nodig is onveranderd door bedrijf X beschikbaar wordt gesteld. Dit leidt tot de slotsom dat sprake is van overgang van onderneming. Aan dit oordeel draagt bij dat de uitbesteding van de transportwerkzaamheden in 2013 door bedrijf X destijds is aangemerkt als overgang van onderneming. Dit betekent dat door overgang van onderneming het dienstverband van werknemer per 1 januari 2019 op bedrijf Y is overgegaan en de arbeidsrelatie met M.P.S. is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5750

Zaaknummer: ktn-7642751_16072019

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: M. Can, M. Bestebreurtje en L. Smit

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW