

RECHTSPRAAK

Werkgevers hebben niet aannemelijk gemaakt dat door de overdracht de identiteit van de onderneming is behouden, aangezien zij niet concreet hebben gesteld welke activiteiten zijn overgedragen en daarmee de mogelijkheid hebben ontnomen te toetsen of voldaan is aan de criteria voor overgang van onderneming.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2017 als chauffeur in dienst getreden van werkgever Z. Op dat moment waren werkgever X en werkgever Y beherend vennoten van werkgever Z. In het Handelsregister is vermeld dat werkgever Y op 30 oktober 2018 is uitgetreden als beherend vennoot van werkgever Z. Werknemer heeft zich op 19 juli 2019 ziek gemeld. Hij heeft vanaf 1 augustus 2019 geen loon meer ontvangen van werkgever Z. Werknemer heeft werkgever Z, werkgever X en werkgever Y herhaaldelijk gesommeerd om tot betaling over te gaan. Dit heeft niet tot hervatting van de loonbetaling geleid. Werkgever X en werkgever Y betwisten dat zij loon aan werknemer verschuldigd zijn. Werkgever X stelt dat hij zijn onderneming op 1 september 2019 heeft overgedragen aan de heer A. Door de overgang van onderneming zijn alle rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst met werknemer van rechtswege overgegaan op de heer A. Dat de heer A de onderneming korte tijd daarna heeft opgeheven (op 20 september 2019) en de activiteiten in buitenlandse vennootschappen heeft ondergebracht, ligt buiten zijn invloedssfeer. Werknemer betwist dat er sprake is van een overgang van onderneming en heeft beslag gelegd op de banktegoeden van werkgever Z, werkgever X en werkgever Y. Het beslag onder werkgever Y heeft doel getroffen. Werknemer vordert in deze procedure hoofdelijke veroordeling van gedaagden tot betaling van een bedrag van € 7.228,75 bruto ter zake van achterstallig loon van 1 augustus 2019 tot 1 maart 2020 en het loon vanaf 1 maart 2020 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

*Oordeel**Vordering tegen werkgever Y*

Werkgever Y heeft erop gewezen dat hij al in 2018 als beherend vennoot uit de vennootschap is getreden. De arbeidsovereenkomst met werknemer is daarna volgens hem stilzwijgend in gewijzigde vorm (met alleen werkgever X als werkgever) voortgezet. Werkgever Y is daarom van mening dat hij door werknemer niet kan worden aangesproken voor een vordering die dateert van na zijn uittreding als vennoot. Dit verweer gaat niet op. Het staat tussen partijen vast dat werkgever Y en werkgever X bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met

werknemer beherend vennoten waren van werkgever Z. De arbeidsovereenkomst met een personenvennootschap moet worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst met de gezamenlijke vennoten (HR 19 april 2019, ECLI:NL:HR:2019:649). De gezamenlijke vennoten zijn dus als werkgever partij bij de arbeidsovereenkomst. De uittreding uit de vennootschap ontslaat de uitgetreden vennoot niet van zijn verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst. Uit de jurisprudentie volgt namelijk dat een uitgetreden vennoot aansprakelijk blijft voor vorderingen die voortvloeien uit een vóór zijn uittreden gesloten duurovereenkomst (Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 juli 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BN2822 en 16 september 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:3642 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 16 juni 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:4389). Wil de uitgetreden vennoot (ook) uit zijn verplichtingen tegenover de wederpartij van die duurovereenkomst (in dit geval dus werknemer) ontslagen worden, dan zal die uitgetreden vennoot ook die duurovereenkomst moeten beëindigen. Niet gesteld of gebleken is dat dit is gebeurd.

Overgang van onderneming

Werkgever X en werkgever Y stellen dat de vennootschap op 1 september 2019 is overgegaan op de heer A. Ter onderbouwing hiervan hebben zij een door werkgever Y en de heer A ondertekende koopovereenkomst overgelegd. Deze overeenkomst is zeer summier en vermeldt onder meer slechts dat werkgever X de onderneming met alle juridische en feitelijke waarborgen aan de heer A overdraagt en dat de heer A alle schulden en inkomsten gelijkmatig zal afhandelen. De overeenkomst vermeldt niet wat de activa en passiva zijn die worden overgedragen. Gelet op de criteria voor overgang van een onderneming en de uitdrukkelijke betwisting door werknemer had het op de weg van werkgever X en werkgever Y gelegen om concreet te stellen welke producten en diensten zijn overgedragen. Volgens werkgever X en werkgever Y gaat het om de koop van een volledige onderneming, zodat het niet nodig is om te beschrijven wat er wel en niet over zou gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter ontnemen zij daarmee de kantonrechter (en werknemer) de mogelijkheid te toetsen of voldaan is aan de criteria voor overgang van onderneming. De kantonrechter neemt hierbij mede in aanmerking dat de activiteiten die volgens werkgever X en werkgever Y zouden zijn overgedragen diezelfde dag nog zijn beëindigd. Werkgever X en werkgever Y hebben dus niet aannemelijk gemaakt dat door de overdracht de identiteit van de onderneming is behouden in de zin van artikel 7:662 BW. Op grond van het vorenstaande is niet aannemelijk dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat er in de gegeven omstandigheden sprake is van een overgang van onderneming. Het verweer van werkgever X en werkgever Y wordt verworpen. De vordering van werknemer tot betaling van loon (bij ziekte) vanaf 1 augustus 2019 tot het einde van de arbeidsovereenkomst is toewijsbaar. De gevorderde loontermijnen vanaf 1 maart 2020 totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn geëindigd zijn eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2355

Zaaknummer: 8422752 UV EXPL 20-61 JH/1050

Rechters: P. Krepel

Advocaten: F.A. Weber, B.K. Hummen en J. Rendering

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:662 BW