

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever wegens bedrijfseconomische omstandigheden, omdat sprake is van overgang van onderneming nu het verspreiden van ongeadresseerd reclamewerk is voortgezet door dochtervennootschap en werknemer nauw betrokken was bij de samenwerking tussen beide partijen.*Feiten*

Werknemer is op 3 juli 1978 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij PostNL in de functie van postbode. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van orderbegeleider Huis-aan-Huis. Het Huis-aan-Huisproduct (hierna: HAH-product) betreft het drukken van een huis-aan-huisfolder voor zakelijke klanten en het verspreiden van deze folders via het reguliere postbezorgingsproces op een door de klant gewenste dag. PostNL is 100% aandeelhouder van Spotta. Spotta houdt zich onder andere bezig met het verspreiden van folderpakketten voor zakelijke klanten die, door medewerkers van Spotta, bij Nederlandse huishoudens op willekeurige dagen worden bezorgd. PostNL heeft in verband met werkvermindering en kostenstijgingen besloten tot het stopzetten van haar HAH-product per 2 juni 2019. Werknemer heeft bij brief van 17 mei 2019 de formele mededeling gekregen dat hij met ingang van 2 juni 2019 overcompleteet is. Werknemer heeft zich op 26 juni 2019 ziek gemeld. Op 22 augustus 2019 heeft PostNL een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft zich tegen deze aanvraag verweerd, stellende dat sprake is van overgang van onderneming nu de werkzaamheden van het HAH-product zijn overgenomen door Spotta. Voorts heeft hij in de brief erop gewezen dat de herplaatsingsmogelijkheden groter zijn na zijn geplande heupoperatie in september en hem een langere herplaatsingstermijn moet worden gegund in verband met zijn herstel. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van PostNL op 6 november 2019 afgewezen en geoordeeld dat onvoldoende duidelijk is geworden dat de arbeidsplaats van werknemer structureel is komen te vervallen. Ten overvloede is overwogen dat van PostNL aanvullende herplaatsingsinspanningen mogen worden verwacht in verband met de operaties van werknemer. PostNL heeft werknemer bij brief van 14 november 2019 bevestigd dat het dienstverband voortduurt en het salaris zal worden doorbetaald. Werknemer is met ingang van 3 januari 2020 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard. PostNL verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen PostNL en werknemer te ontbinden.

*Oordeel**Bedrijfseconomische omstandigheden*

Uit de door PostNL overgelegde stukken leidt de kantonrechter af dat mede door de teruggang in postbezorging aan huis de (extra) kosten van de huis-aan-huis bezorgde reclame waren toegenomen waardoor sprake was van een omzetsdaling en aldus van een slechter wordende financiële situatie. De kantonrechter heeft geen aanleiding aan de inhoud van deze stukken te twijfelen, zodat het verweer van werknemer dat de status van de bijlagen onduidelijk is, als onvoldoende onderbouwd wordt verworpen. Met deze stukken en de toelichting daarop heeft PostNL voldoende aannemelijk gemaakt dat ten tijde van de ontslagaanvraag sprake was van een bedrijfsorganisatorische noodzaak tot reorganisatie. De functie van orderbegeleider betrof voorts een unieke functie, hetgeen door werknemer ook niet echt is betwist. Dit betekent dat geen sprake was van uitwisselbare functies waarbinnen kon worden afgespiegeld. Het vorenstaande leidt de kantonrechter tot het oordeel dat als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, te weten organisatorische veranderingen die waren ingegeven door een omzetsdaling, PostNL maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft moeten treffen die ertoe leiden dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen.

Overgang van onderneming

Werknemer heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat sprake is van overgang van onderneming van PostNL naar Spotta. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat sprake is van een economische eenheid in de zin van artikel 7:662 lid 2 onder b BW. PostNL stelt terecht dat een economische activiteit niet kan worden gereduceerd tot een activiteit waarmee zij is belast. Haar identiteit moet ook uit andere factoren blijken, zoals de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering of, in voorkomend geval, de productiemiddelen. In dit geval is daarvan ook sprake nu, gelet op de organisatie van de HAH-productie, de werknemers (teamleider, orderbegeleiders, expeditiemedewerkers, machine operators, een technische man) functioneerden als een georganiseerd geheel van werknemers die speciaal en duurzaam met een gemeenschappelijke taak waren belast, namelijk het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders. Daarbij waren ook andere productiefactoren aanwezig nu deze folders met bepaalde machines werden gedrukt.

Identiteitsbehoud

De kantonrechter is voorts van oordeel dat ook aan de eis van identiteitsbehoud is voldaan. Vaststaat dat de HAH-productie en Spotta zich beide bezighielden met het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders van zakelijke klanten. Werknemer heeft gesteld dat er al lange tijd sprake was van nauwe samenwerking tussen de HAH-productie en het productieproces bij Spotta. Dat standpunt vindt steun in het advies van de GOR alsmede de toelichting bij de ontslagaanvraag, waarin PostNL zelf stelt dat het HAH-product bij Spotta werd verwerkt. Voorts staat vast dat PostNL zelf haar zakelijke klanten van het HAH-product op de hoogte heeft gebracht van het stopzetten van haar dienstverlening en expliciet soortgelijke diensten van Spotta heeft aangeboden. Ook de ontslagaanvraag van werknemer bevestigt dat klanten van PostNL de mogelijkheid is geboden om in het vervolg gebruik te gaan maken van de dienstverlening van Spotta. Gebleken is dat in ieder geval enkele grote klanten van dit aanbod gebruik hebben gemaakt, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat een

substantieel deel van het klantenbestand is overgegaan. PostNL heeft niet betwist dat werknemer klanten heeft begeleid naar de overgang naar Spotta, werknemer veelvuldig contact had met de planningsafdeling van Spotta en dat hem regelmatig om advies werd gevraagd. Ook hieruit leidt de kantonrechter een nauwe samenwerking tussen beide af, waarbij deskundigheid van werknemer is overgedragen aan de medewerkers van Spotta. De kantonrechter is van oordeel dat Spotta de door HAH verrichte werkzaamheden voor de zakelijke klanten op soortgelijke wijze heeft voortgezet: het betreft immers nog steeds het verspreiden van ongeadresseerd reclamedrukwerk. Uit het voorgaande volgt dat voldaan is aan de vereisten voor een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW. Dat betekent dat op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van de overgang voor PostNL uit de overeenkomst met werknemer voortvloeiden van rechtswege zijn overgegaan op Spotta. Het verzoek van PostNL tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2020

Zaaknummer: 8253937 UE VERZ 20-2 NA/1173