

## RECHTSPRAAK

***Overgang van onderneming in de schoonmaakbranche. Nu negen van de zeventien/achttien schoonmakers bij de verkrijger in dienst zijn getreden, is een wezenlijk deel van de werknemers overgegaan. Daarmee is sprake van identiteitsbehoud.***

*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2016 bij bedrijf X in dienst getreden als schoonmaakmedewerkster. X is een bedrijf dat zich richt op interieurreiniging van gebouwen, in het bijzonder van bedrijven in de zorg. Enig opdrachtgever van X was een keten van tandheelkundige praktijken (hierna: de opdrachtgever). Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Op grond van de cao is een werkgever die door contractwisseling een object verwerft verplicht aan de op dat moment werkzame werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden indien de werknemer ten minste 1,5 jaar op het object werkzaam is, tenzij de werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is. Werkneemster heeft zich op 8 juli 2020 ziek gemeld en is sindsdien volledig arbeidsongeschikt. Per 1 februari 2021 heeft de opdrachtgever de overeenkomst met X opgezegd en de betreffende schoonmaakwerkzaamheden aanbesteed aan schoonmaakbedrijf Y. Negen medewerkers van X hebben een aanbod van Y voor een arbeidsovereenkomst geaccepteerd. Werkneemster heeft van Y geen aanbod gekregen voor een arbeidsovereenkomst. X heeft in november 2020 aan het UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen opzeggen. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd, nu volgens het UWV sprake is van overgang van onderneming. X verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de grond dat de arbeidsplaats van werkneemster als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming is komen te vervallen. Werkneemster voert verweer en stelt zich op het standpunt dat zij op grond van overgang van onderneming van rechtswege in dienst is gekomen van Y.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of de onderneming na overgang haar identiteit heeft behouden. Dat is bij een contractwisseling in een arbeidsintensieve sector als de schoonmaakbranche het geval, indien de verkrijger een wezenlijk deel – qua aantal en deskundigheid – van het personeel heeft overgenomen dat door de voorganger speciaal voor de taak was ingezet. Partijen zijn het erover eens dat de deskundigheid van het personeel in het onderhavige geval geen rol speelt, aangezien sprake is van personeel in dezelfde functie en

loonschaal. Bepalend is dus of qua aantal een wezenlijk deel van het personeel is overgegaan. X stelt dat zij achttien werknemers in dienst had. Van een van de achttien werknemers is de arbeidsovereenkomst op 31 januari 2021 van rechtswege afgelopen. Dat betekent dat X ten tijde van de overdracht, op 1 februari 2021, zeventien werknemers had. Voorts staat vast dat negen werknemers van X bij verkrijgende partij Y in dienst zijn getreden. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter een wezenlijk deel van de werknemers overgegaan naar Y. Dit brengt mee dat er sprake is van identiteitsbehoud. Nu ook aan het overeenkomstvereiste en de eis van een economische eenheid is voldaan, is sprake van overgang van onderneming. Dit brengt met zich dat de rechten en verplichtingen die voor werkneemster uit de arbeidsovereenkomst met X voortvloeien, per 1 februari 2021 op verkrijger Y zijn overgegaan. X wordt in haar ontbindingsverzoek dan ook niet-ontvankelijk verklaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 06-05-2021

**Zaaknummer:** 9079014 HA VERZ 21-28