

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn onrechtmatig ontslagen bij liquidatie onderneming. Er is sprake van overgang van onderneming waardoor de verkrijger aansprakelijk is richting werknemers. De bestuurders zijn ook aansprakelijk richting werknemers door onder meer geen faillissement aan te vragen of een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen.

Feiten

X en Y hebben samen de holding DIM Holding opgericht en zijn de enige bestuurders. DIM Holding heeft op 27 mei 2020 de B.V. Marketing Automation opgericht. Marketing Automation handelde ook wel onder de naam LeadHQ. Hiernaast heeft DIM Holding op 12 april 2021 de B.V. Full Funnel opgericht. Full Funnel handelde en handelt eveneens onder de naam LeadHQ. Werknemers zijn in dienst geweest bij Marketing Automation. In de tweede helft van september 2022 heeft Marketing Automation met werknemers besproken dat het financieel niet goed ging met het bedrijf. Aan de werknemers is voorgesteld om de arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden te beëindigen. Medewerker B en medewerker A hebben het voorstel niet aanvaard. Marketing Automation heeft het voorstel richting medewerker C vervolgens ingetrokken. Marketing Automation is begin oktober 2022 ontbonden door middel van turboliquidatie en op 14 oktober 2022 uitgeschreven uit het handelsregister. Full Funnel is nog steeds actief onder de naam LeadHQ. Een aantal van de werknemers van Marketing Automation is in dienst gekomen van Full Funnel. Werknemers stellen zich op het standpunt dat hun arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 Burgerlijk Wetboek (BW) is opgezegd. Werknemers hebben berust in het einde van het dienstverband en maken in deze procedure aanspraak op een aantal vergoedingen. Vanwege de liquidatie van Marketing Automation moet worden bepaald of Full Funnel en DIM Holding kunnen worden aangesproken.

*Oordeel**Is Full Funnel als verkrijger aansprakelijk?*

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:663 BW, waarbij Full Funnel verkrijger is. Al met al is duidelijk dat Marketing Automation onder de naam LeadHQ een onderneming heeft opgebouwd, waarbij na verloop van tijd ook Full Funnel betrokken is geraakt. Beide ondernemingen werkten gelijktijdig onder de naam LeadHQ en gebruikten dezelfde website en domeinnaam voor e-mailverkeer. Hierbij

had Full Funnel voordeel van de door Marketing Automation opgebouwde goodwill. Uiteindelijk is Full Funnel volledig in de plaats gekomen van Marketing Automation. De kantonrechter is van oordeel dat daarbij de identiteit van de onderneming onder de naam LeadHQ is blijven bestaan en de exploitatie daarvan door Full Funnel is voortgezet. Full Funnel verricht in de kern dezelfde activiteiten als Marketing Automation destijds verrichtte. Een andere belangrijke aanwijzing dat de identiteit van de onderneming is behouden, is het personeel. Verweersters hebben niet gemotiveerd betwist dat een deel van de aan Marketing Automation verbonden werknemers en zzp'ers inmiddels werkzaam is voor Full Funnel. Dit aspect komt uitdrukkelijk gewicht toe, omdat Marketing Automation een arbeidsintensieve onderneming was. Dat de onderneming is blijven bestaan, wordt ook onderstreept door de website van LeadHQ, die na de liquidatie van Marketing Automation BV nauwelijks is veranderd. Concluderend is er sprake van overgang van onderneming, die heeft plaatsgevonden vóór het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemers, waardoor Full Funnel verkrijger is in de zin van artikel 7:663 BW. In die hoedanigheid is zij aansprakelijk voor het onrechtmatige ontslag van werknemers.

Is DIM Holding als bestuurder aansprakelijk?

Werknemers hebben terecht aangevoerd dat DIM Holding als bestuurder van Marketing Automation onzorgvuldig met hun belangen is omgegaan. In feite was het ontslag van werknemers een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Marketing Automation had daarom een ontslagvergunning bij het UWV moeten aanvragen, of haar eigen faillissement moeten aanvragen. DIM wist dat de door hen gekozen werkwijze in strijd was met het arbeidsrecht. Bovendien heeft DIM er vervolgens voor gekozen om Marketing Automation te liquideren, terwijl zij wist dat er nog doorlopende verplichtingen aan de ontslagen werknemers waren. Hiermee heeft zij werknemers de mogelijkheid ontnomen om Marketing Automation in rechte te betrekken en zo de verhaalsmogelijkheden van werknemers beperkt. De hiervoor geschetste gang van zaken kwalificeert als onrechtmatig handelen richting werknemers. Vanwege de directe betrokkenheid hierbij van X en Y, kan DIM als bestuurder in deze een persoonlijk en ernstig verwijt worden gemaakt. DIM is daarom als bestuurder (en X en Y zijn op hun beurt als bestuurders van DIM Holding op grond van artikel 2:11 BW) jegens werknemers aansprakelijk voor de schade en ander nadeel dat werknemers door dit onrechtmatig handelen hebben geleden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1207

Zaaknummer: 10191350 EA VERZ 22-69, 10201019 EA VERZ 22-705, 1010200908 EA VERZ 22-704 en

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: D.J. de Vos, J.O. Bohr en mr. E.F.J. Goossens

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:671 BW, 7:681 BW, 6:162 BW en 2:11 BW