

RECHTSPRAAK

Is er sprake van opvolgend werkgeverschap? De exploitatie van een lunchroom waar mensen met een beperking kunnen werken wordt gestaakt, waarna een andere vennootschap op dezelfde locatie een lunchroom start waar ook mensen met een beperking kunnen werken.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 1978 in dienst van (de rechtsvoorganger(s) van de) Stichting 's Heeren Loo. Werkneemster verrichtte vanaf 1 maart 1997 in haar functie van persoonlijk begeleider dagbesteding werkzaamheden op de locatie te Middelburg. De lunchroom is een dagbestedingslocatie voor mensen met een verstandelijke beperking. Bij brief van 26 november 2020 heeft 's Heeren Loo de verhuurder medegedeeld de huurovereenkomst met betrekking tot het pand waarin de lunchroom was gevestigd per direct op te zeggen. 's Heeren Loo wilde de lunchroom niet langer exploiteren. Salcha Zorg B.V. heeft op 7 december 2020 een huurovereenkomst gesloten voor het pand waarin de voormalige lunchroom was gevestigd. Salcha Zorg heeft vervolgens op 1 januari 2021 in het gehuurde een lunchroom geopend. Salcha Zorg heeft met werkneemster op 27 november 2020 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ingaande op 1 januari 2021, welke overeenkomst na één verlenging en een schriftelijke aanzegging afliep op 31 december 2022. Werkneemster verzoekt onder meer een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding, omdat zij van mening is dat er sprake is van een overgang van onderneming en/of er sprake is van opvolgend werkgeverschap waardoor de Ragetlie-regel ex artikel 7:667 lid 4 BW van toepassing is. Volgens werkneemster is er sprake van een niet-rechtsgeldige opzegging omdat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gold. Salcha Zorg betwist dat er sprake is van overgang van onderneming.

*Oordeel**Overgang onderneming*

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van overgang van onderneming, omdat voor de kwalificatie overgang van onderneming is vereist dat een onderneming ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing overgaat (art. 7:662 lid 1 onder a BW). Daarvoor is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan dat een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW heeft plaatsgevonden. De rechten en verplichtingen die op grond van de arbeidsovereenkomst voor 's Heeren Loo ten opzichte van werkneemster bestonden, zijn niet op grond van overgang van onderneming van rechtswege overgegaan op Salcha Zorg.

Opvolgend werkgeverschap (Ragetlie-regel)

's Heeren Loo heeft het initiatief genomen om de exploitatie van de lunchroom te staken. Salcha Zorg is vervolgens de exploitatie van een lunchroom gestart onder dezelfde omstandigheden, met dezelfde doelgroep en in hetzelfde pand. Werkneemster is dezelfde werkzaamheden blijven verrichten, nu in dienst van Salcha Zorg. Het werk dat zij verrichtte, is in dit geval van 's Heeren Loo overgegaan naar Salcha Zorg. Omdat Salcha Zorg haar in dienst heeft genomen is werkneemster het werk gevolgd. Daarmee is sprake van een overgang van de ene naar de andere werkgever, omdat de overgang het gevolg is van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers. Hieruit volgt dat de laatste twee werkgevers van werkneemster redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die aansluit op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, moet worden aangemerkt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd en kon daarom alleen worden beëindigd door opzegging, artikel 7:677 lid 4 en lid 5 BW.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd wordt de gefixeerde schadevergoeding vastgesteld op € 8.806,23 bruto. Salcha Zorg wordt eveneens veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 41.503,54 bruto en een billijke vergoeding van € 11.741,64 bruto. Voor de hoogte van de billijke vergoeding vindt de kantonrechter het billijk om rekening te houden (a) met de reguliere opzegtermijn van vier maanden en (b) dat Salcha Zorg een kleine werkgever is en de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet wilde voortzetten uit bedrijfseconomisch standpunt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4297

Zaaknummer: 10364211 / AZ VERZ 23-11 (D)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: D.J.C. Hans en J.J.M. Buining

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:667 BW; 7:671 BW, 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW, 7:686a BW