

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. Verklaring voor recht dat werkneemster mee over gaat naar verkrijger met al haar rechten en plichten. Overige vorderingen afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 3 augustus 2013 op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Mondzorg Schimmert B.V. en heeft thans een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 6 januari 2022 heeft Mondzorg gesproken met een verkrijger in verband met plannen om de tandartspraktijk van Mondzorg over te nemen. Tijdens dit gesprek heeft deze verkrijger expliciet gezegd dat hij werkneemster niet wilde overnemen. Op 10 februari 2022 hebben Mondzorg en de verkrijger een overeenkomst gesloten ter overname van de onderneming. De overeenkomst bevat de volgende clausule: “Partijen komen overeen dat koper het personeel dat werkzaam was of momenteel werkzaam is in de praktijk niet over zal nemen en daarmee ook geen verantwoordelijkheid zal dragen voor deze personeelsleden. Deze verantwoordelijkheid ligt geheel bij verkoper. (...)”. Op 24 maart 2022 heeft de verkrijger aan werkneemster voorgesteld een vaststellingsovereenkomst te sluiten zodat de arbeidsovereenkomst tussen Mondzorg en werkneemster met wederzijds goedvinden zou eindigen met ingang van 1 juni 2022, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding. Werkneemster heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Werkneemster heeft zich op 31 maart 2022 ziek gemeld bij Mondzorg. Mondzorg heeft ook daarna het loon aan werkneemster betaald (tot april 2024). Werkneemster vordert gedaagde partijen te veroordelen tot betaling van € 965.081,74 en voor recht te verklaren dat op 1 april 2022 (bij levering) een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden en dat zij als gevolg daarvan automatisch in dienst getreden is bij de verkrijger.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de onderdelen van de vordering ten aanzien van het loon over 2013, een hoger uurloon en overwerk van werkneemster niet toewijsbaar zijn. De vordering is (deels) verjaard aangezien werkneemster voor het eerst in de brief van 10 april 2022 aanspraak heeft gemaakt op achterstallig loon omdat zij meent (onder meer) recht meent te hebben op een hoger loon. Daarnaast is het niet-verjaarde gedeelte van de vordering van werkneemster op inhoudelijke gronden niet toewijsbaar. Daarbij betwist Mondzorg gemotiveerd dat werkneemster heeft overgewerkt. Nadere onderbouwing van de zijde van werkneemster is vervolgens uitgebleven. Werkneemster stelt dat zij recht heeft op provisie omdat Mondzorg haar een percentage van de omzet van de gebitsreinigingen heeft beloofd. Ook dit onderdeel is niet toewijsbaar, nu Mondzorg ook deze stelling gemotiveerd heeft

betwist en werknemster vervolgens haar stellingen niet nader heeft onderbouwd. De vordering tot betaling van het achterstallige loon is voorts gebaseerd op de stelling van werknemster dat zij “vrijwel geen vakantiedagen heeft kunnen opnemen”. Dit onderdeel van de vordering van werknemster is hoe dan ook momenteel niet toewijsbaar. De arbeidsovereenkomst met werknemster is nog niet geëindigd. Eerst bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan zij met succes aanspraak maken op uitbetaling van (op dat moment) niet opgenomen vakantiedagen. Ditzelfde argument geldt voor de afwijzing van de vordering tot herziening pensioenpremie werkgeversdeel. Voor wat betreft de gevorderde reiskosten ontbreekt een onderbouwing geheel.

Conclusie

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de feiten in deze zaak het ervoor gehouden moet worden dat er wel degelijk sprake was van een overgang van onderneming. De kantonrechter zal de gevorderde verklaring voor recht dat op 1 april 2022 een overgang van onderneming plaatsgevonden toewijzen. De verdere argumenten van de verkrijger die pleiten voor het tegendeel leggen te weinig gewicht in de schaal. Zo lijkt hij te betogen dat geen patiëntenbestand is overgenomen. De overnameovereenkomst levert echter dwingend bewijs op dat Mondzorg haar patiëntenbestand wel degelijk aan de verkrijger verkocht heeft. Het verweer van verkrijger dat geen sprake is van een overgang van onderneming komt er verder kort gezegd op neer dat de onderneming van Mondzorg nauwelijks meer actief was. Dit is echter voor de vraag of sprake is van een overgang van onderneming niet relevant. Tot slot heeft te gelden dat indien sprake is van overgang van onderneming, de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst overgaan op de verkrijger. De verkopende ondernemer kan niet met de verkrijger ten nadele van de werknemer afwijken van deze wettelijke regeling. De overige vorderingen van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7336

Zaaknummer: 10817137

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.M. Beltzer en R.A. van Huussen

Wetsartikelen: 7:663 BW