

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomsten met vier werknemers rechtsgeldig opgezegd vanwege bedrijfssluiting. WMCO-melding was niet vereist, nu niet is voldaan aan getalscriterium. Geen schending WOR-verplichtingen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Vier werknemers zijn een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met Hotel Park Meerendonk B.V. (hierna: HPM). Werknemers waren werkzaam in het Mövenpick Hotel. Eind 2023 is HPM met Hotel Pettelaar in gesprek gegaan over een mogelijke overname van het Mövenpick Hotel. Het onderhandelingsresultaat is uiteindelijk vastgelegd in een overeenkomst die op 15 december 2023 is ondertekend. Die overeenkomst gaat uit van een ‘as is’ overdracht van het Mövenpick Hotel per 1 januari 2024 van HPM naar Hotel Pettelaar. In de overeenkomst is bepaald dat HPM het gebouw aan Hotel Pettelaar oplevert inclusief al het hotelmeubilair en dat het personeel eveneens mee zal overgaan (overgang van onderneming in de zin van art. 7:662 e.v. BW). Werknemers zijn op 18 december 2023 geïnformeerd over de overgang van het Mövenpick Hotel naar Hotel Pettelaar. Op 4 januari 2024 heeft HPM definitief aan werknemers laten weten dat volgens haar hun arbeidsovereenkomsten per 1 januari 2024 vanwege overgang van onderneming waren overgegaan naar Hotel Pettelaar en dus dat Hotel Pettelaar de werkgever van werknemers was geworden. Werknemers wensten echter niet mee over te gaan naar Hotel Pettelaar. HPM heeft op 8 maart 2024 een ontslaanvraag voor werknemers ingediend bij het UWV wegens bedrijfsbeëindiging. Het UWV heeft bij beslissing van 20 juni 2024 aan HPM de ontslagvergunningen voor werknemers verleend. HPM heeft de arbeidsovereenkomsten met werknemers vervolgens opgezegd. Werknemers verzoeken – kort gezegd – een verklaring voor recht dat de opzegging van werknemers in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub a BW alsmede toekenning van onder meer een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet voldaan aan getalscriterium – geen WMCO-melding

De stelling van werknemers dat sprake is van collectief ontslag op grond van artikel 3 lid 1 WMCO, berust op een verkeerde uitleg van de WMCO. HPM heeft terecht gesteld dat in dit geval geen sprake is van een daadwerkelijk verwachte beëindiging, omdat bij haar op geen enkele wijze en op geen enkel moment het voornemen bestond om de

arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers te beëindigen. Bij HPM bestond de verwachting dat al haar werknemers automatisch per 1 januari 2024 naar Hotel Pettelaar mee over zouden gaan als gevolg van een overgang van onderneming. Bovendien is er geen sprake geweest van een daadwerkelijke beëindiging door HPM van meer dan twintig arbeidsovereenkomsten van haar werknemers. De opzeggingen van in totaal elf van haar 25 werknemers waren namelijk niet op initiatief van HPM. HPM heeft niet aangestuurd op vrijwillig vertrek. Zij heeft zich ingespannen om al haar werknemers op de voor hun geldende arbeidsvoorwaarden mee over te laten gaan naar Hotel Pettelaar. Vorenstaande betekent dat niet is voldaan aan het getalscriterium, zodat geen WMCO-melding gedaan had moeten worden.

Geen schending verplichtingen WOR

De kantonrechter stelt voorop dat vaststaat dat HPM geen medezeggenschapsorgaan in de zin van de WOR kende en dat zij ook niet verplicht is een dergelijk orgaan in het leven te roepen. Daarnaast staat vast dat op 30 oktober 2023 een informatiebijeenkomst heeft plaatsgevonden, waarvoor alle werknemers van HPM waren uitgenodigd en waarin met alle werknemers van HPM is besproken dat gesprekken gaande waren over de mogelijke overgang van onderneming en het voornemen tot staken van de bedrijfsactiviteiten door HPM. Deze informatiebijeenkomst, waarin door HPM is aangegeven dat verdere gesprekken zouden volgen, kan gelden als een personeelsvergadering in de zin van artikel 35b WOR. Verder heeft er in de periode na 30 oktober 2023 een zeer intensieve uitwisseling van vragen en antwoorden plaatsgehad, waaruit kan worden afgeleid dat de general manager als woordvoerder/adviseur van alle werknemers optrad en met hen in nauw contact stond. Hieruit blijkt dat werknemers de gelegenheid hebben gehad om invloed uit te oefenen op de besluitvorming. De kantonrechter ziet dan ook voldoende aanleiding om bij de eerdere conclusie van het UWV aan te sluiten, namelijk dat HPM de meld- en/of raadplegingsverplichtingen niet heeft geschonden.

Redelijke grond voor opzegging en herplaatsing

Werknemers stellen ten slotte dat de noodzaak tot bedrijfssluiting niet aannemelijk is geworden. Het UWV heeft geoordeeld dat HPM met afdoende financiële cijfers heeft onderbouwd dat zij in de gegeven omstandigheden tot het besluit kon komen om haar onderneming te beëindigen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat er sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen van werknemers als gevolg van het treffen van maatregelen wegens bedrijfseconomische redenen ten behoeve van een doelmatiger bedrijfsvoering. Dit levert een redelijke (a-)grond op. Voorts oordeelt de kantonrechter dat HPM heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het is de keuze van werknemers geweest om niet op de aangeboden herplaatsing in te gaan en daarnaast hebben zij zelf – nadat HPM al een ontslagprocedure bij het UWV was gestart – een ontbindingsverzoek ingediend. Het standpunt van UWV dat herplaatsing daarom niet in de rede lag, wordt door de kantonrechter gevolgd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomsten rechtsgeldig zijn opgezegd.

Vergoedingen

De door werknemers verzochte billijke vergoeding (grondslagen: art. 7 lid 2 WMCO, art. 7:655a BW, art. 7:682 lid 2 sub b BW) wordt afgewezen. HPM is wel transitievergoedingen verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5484

Zaaknummer: 11063105 EJ VERZ 24-184

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: I.B.C.W. van den Heuvel en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:665a BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 BW en 7 WMCO