

RECHTSPRAAK

Door overgang van onderneming is arbeidsovereenkomst overgegaan naar werkgever. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer, waarbij werkgever een billijke vergoeding moet betalen vanwege het niet betalen van loon en het niet verrichten van re-integratie-inspanningen, ondanks het juridische standpunt van werkgever dat er geen overgang van onderneming zou zijn.

Feiten

Werknemer is op 3 mei 2017 in dienst getreden bij bedrijf 1. Zijn functie bij bedrijf 1 was orderpicker. Per 29 september 2023 is de naam van bedrijf 1 gewijzigd. Op 11 mei 2023 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werkgeefster heeft per 1 oktober 2023 de klantenportefeuille en goodwill van bedrijf 1 overgenomen. Bedrijf 1 is op 31 oktober 2023 failliet verklaard. De curator van bedrijf 1 heeft bij brief van 3 november 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Bij kortgedingvonnis van 21 juni 2024 is vanwege het ontbreken van spoedeisend belang de eis van werknemer afgewezen om werkgeefster te veroordelen zijn loon te betalen en het re-integratietraject op te pakken. Werknemer ontvangt namelijk een Ziektewetuitkering van het UWV.

Werknemer stelt dat per 1 oktober 2023 een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden van bedrijf 1 naar werkgeefster, waardoor hij van rechtswege in dienst is getreden bij werkgeefster. Hij claimt dat werkgeefster zijn loon niet heeft betaald en het re-integratietraject niet heeft opgepakt. Werknemer verzoekt primair om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 75.000 bruto. Subsidiair verzoekt hij om ontbinding op basis van artikel 7:686 BW en een schadevergoeding gelijk aan de billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer om de betaling van een transitievergoeding van € 7.252,06 bruto, achterstallig loon van € 43.428,75 bruto van 1 september 2023 tot 1 januari 2025, loonstroken vanaf oktober 2023, een deugdelijke eindafrekening en de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.209,29 excl. btw.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het verzoek om een voorlopige voorziening wordt afgewezen, omdat er in deze beschikking een eindbeslissing wordt genomen. Een voorlopige voorziening kan alleen voor de duur van de procedure worden getroffen.

Overgang van onderneming

Er wordt vastgesteld of er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen de partijen. Dit is het geval, omdat er sprake is van een overgang van onderneming, waardoor de rechten en verplichtingen van bedrijf 1 uit de arbeidsovereenkomst van werknemer automatisch overgaan naar werkgeefster (artikel 7:663 BW). Bedrijf 1 en werkgeefster hebben een overnameovereenkomst gesloten, waardoor aan het eerste vereiste is voldaan. Bedrijf 1 was een groothandel in aardappelen, groenten, fruit, kaas, brood en pasta's. Daarnaast produceerde en verwerkte het gesneden aardappelen, groenten en fruit (de snijkeuken) en voorgebakken verse friet. Werkgeefster heeft de activiteiten van de groothandel en de snijkeuken overgenomen, waardoor er sprake is van de overgang van een economische eenheid.

Er is discussie over of de identiteit van bedrijf 1 is behouden na de overgang. Identiteitsbehoud is aanwezig wanneer de exploitatie in feite wordt voortgezet of kort daarna wordt hervat. Bij het beoordelen van identiteitsbehoud wordt gekeken naar alle feitelijke omstandigheden, zoals de aard van de onderneming, de overgedragen materiële en immateriële activa, het overgenomen personeel, de klantenkring, de overeenkomst tussen de verrichte activiteiten voor en na de overgang, en de duur van eventuele onderbrekingen. Alle aspecten worden in onderlinge samenhang beoordeeld, en ook andere elementen zoals persberichten en website-uitingen worden meegenomen. Er wordt vastgesteld dat er voldoende aanwijzingen zijn voor identiteitsbehoud. Werkneemster heeft de klantenportefeuille van de groothandel en de snijkeuken overgenomen, de goodwill van bedrijf 1 gekocht en een deel van het personeel overgenomen. Ook persoon 2, enige aandeelhouder en bestuurder van bedrijf 1, is voor werkgeefster gaan werken als accountmanager en bedient de klanten die door werkgeefster zijn overgenomen. Daarnaast hebben werkgeefster en bedrijf 1 in de overnameovereenkomst van 18 september 2023 expliciet gesteld dat er sprake is van een overgang van onderneming.

Er wordt ook aangenomen dat de gestelde wijziging van de overnameovereenkomst, zoals werkgeefster stelt, niet voldoende is onderbouwd. De overeenkomst van 18 september 2023 blijft de geldige overeenkomst, omdat deze ondertekend is door beide partijen en de curator dit bevestigt in het faillissementsverslag. Er wordt verder geen reden gevonden om te twijfelen aan de juistheid van het persbericht dat op de website van werkgeefster staat en ook door andere websites is overgenomen. Er wordt geen rectificatie verwacht, en werkgeefster heeft dit ook niet gedaan. De bewering van werkgeefster dat er geen identiteitsbehoud is vanwege de overname van de materiële activa wordt niet gevolgd. De kernactiviteit van de groothandel in aardappelen, groenten en fruit en de klantenportefeuille zijn essentieel voor het behoud van de identiteit, zelfs zonder de materiële activa.

De overname van personeel, ondanks enige verwarring over het exacte aantal werknemers, wijst ook op identiteitsbehoud. Het is onwaarschijnlijk dat de overgenomen werknemers bij werkgeefster in dienst zijn getreden via een reguliere sollicitatieprocedure. De activiteiten van bedrijf 1 zijn uiteindelijk geïntegreerd in werkgeefster en worden voortgezet, wat geen belemmering vormt voor het identiteitsbehoud. De groothandelsactiviteiten en de snijkeuken worden door werkgeefster voortgezet. Gelet op het voorgaande wordt vastgesteld dat er sprake

is van een overgang van onderneming en dat de arbeidsovereenkomst van werknemer van bedrijf 1 naar werkgeefster is overgegaan.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW, omdat de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden van dien aard is dat deze billijkheidshalve moet eindigen. Werknemer wil niet langer bij werkgeefster werken, omdat zijn loon sinds 1 oktober 2023 niet is betaald en er geen re-integratie-inspanningen zijn verricht. Werkgeefster verzet zich niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat een verzoek tot ontbinding door een werknemer moet worden gehonoreerd vanwege zijn recht op vrije arbeidskeuze, wordt het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025.

Vergoedingen

Werkgeefster heeft de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ernstig geschonden door vanaf 1 oktober 2023 geen loon te betalen en geen re-integratie-inspanningen te verrichten. Dit wordt als ernstig verwijtbaar handelen beschouwd. Het juridische standpunt van werkgeefster dat er geen overgang van onderneming zou zijn, leidt niet tot een ander oordeel, omdat de overnameovereenkomst duidelijk wijst op de overgang van onderneming en werknemer hiervan vanaf het begin uitging.

Op basis van deze omstandigheden wordt werkgeefster veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding van € 5.000 bruto. De hoogte van deze vergoeding is passend, gezien de omstandigheden, zoals de arbeidsongeschiktheid van werknemer en het feit dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 wordt ontbonden.

Werkgeefster moet een transitievergoeding betalen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 7.178,05 bruto, gebaseerd op het onbetwiste loon en de duur van de arbeidsovereenkomst. Dit bedrag moet werkgeefster aan werknemer betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4787

Zaaknummer: 11446752 VZ VERZ 24-10288

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: R.D. Ramnath en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW