



IN NAAM VAN DE KONING

# beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 8253937 UE VERZ 20-2 NA/1173

## Beschikking van 2 oktober 2020

inzake

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid  
**Koninklijke PostNL B.V.**,  
gevestigd te 's-Gravenhage,  
verder ook te noemen PostNL,  
verzoekende partij,  
gemachtigde: mr. B. Filippo,

tegen:

██████████,  
wonende te Deventer,  
verder ook te noemen ██████████,  
verwerende partij,  
gemachtigde: mr. M.P. Bökkerink-de Koning.

### 1. De procedure

- 1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:
- het verzoekschrift van PostNL, met producties 1 tot en met 24,
  - het verweerschrift van ██████████ met producties 1 tot en met 10,
  - de brief van PostNL met productie 25 tot en met 29,
  - de brief van ██████████ met productie 11 en 12,
  - de mondelinge behandeling van 5 maart 2020,
  - de pleitnota's van beide partijen,
  - de brief van mr. Filippo van 19 mei 2020,
  - de brief van mr. Bökkerink-de Koning van 27 mei 2020,
  - de brief van mr. Filippo van 3 juni 2020.

1.2. Ten slotte is vonnis bepaald.

### 2. De feiten

2.1. ██████████ is op 3 juli 1978 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij PostNL in de functie van postbode.

2.2. ██████████ was laatstelijk werkzaam in de functie van orderbegeleider Huis-aan-Huis bij het Business Interaction Center (hierna: BIC), een onderdeel van Customer Care van

---

PostNL. Het Huis-aan-Huis product (hierna: HAH product) betreft het drukken van een Huis-aan-Huis folder voor zakelijke klanten en het verspreiden van deze folders via het reguliere postbezorgingsproces op een door de klant gewenste dag. [REDACTED] was, samen met twee andere orderbegeleiders, verantwoordelijk voor het voeren van de regie bij de verspreiding van het product. Het laatstelijk genoten salaris van [REDACTED] bedraagt € 2.898,45 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten.

2.3. PostNL is 100% aandeelhouder van Spotta. Spotta houdt zich, onder andere, bezig met het verspreiden van folderpakketten voor zakelijke klanten die, door medewerkers van Spotta, bij Nederlandse huishoudens op willekeurige dagen worden bezorgd.

2.4. PostNL heeft, in verband met werkvermindering en kostenstijgingen, besloten tot het stopzetten van haar HAH product per 2 juni 2019. De betrokken ondernemingsraad heeft in dat kader een positief advies afgegeven waarna met de vakbonden een Sociaal plan is overeengekomen.

2.5. Bij brief van 8 april 2019 heeft [REDACTED] een aankondiging ontvangen dat hij, in verband met de reorganisatie, per 2 juni 2019 overcompleet is verklaard en gezocht zal worden naar een andere passende functie binnen PostNL. [REDACTED] is daarbij gewezen op het fasemodel uit het Sociaal Plan. Ook de twee collega orderbegeleiders van [REDACTED] zijn overcompleet verklaard.

2.6. [REDACTED] heeft bij brief van 17 mei 2019 de formele mededeling gekregen dat hij met ingang van 2 juni 2019 overcompleet is. Voorts is hem medegedeeld dat hij tot 14 juni 2019 de keuze voor fase D of E uit het Sociaal plan kenbaar kan maken en hij bij het maken van geen keuze in fase F terecht komt. Ten slotte is bericht dat [REDACTED] is vrijgesteld van werk en hij samen met Mobility een bemiddelingsplan kan opstellen gericht op interne herplaatsingsmogelijkheden.

2.7. [REDACTED] heeft zich op 26 juni 2019 ziek gemeld.

2.8. [REDACTED] heeft in juli 2019 in het Mobility begeleidingstraject een persoonlijkheidstest en een beroepskeuzetest afgelegd.

2.9. Op 22 augustus 2019 heeft PostNL een ontslagaanvraag voor [REDACTED] ingediend bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden. PostNL heeft met de twee collega's van [REDACTED] een vaststellingsovereenkomst conform het Sociaal Plan gesloten.

2.10. [REDACTED] heeft zich tegen deze aanvraag verweerd, stellende dat sprake is van overgang van onderneming nu de werkzaamheden van het HAH product zijn overgenomen door Spotta. Voorts heeft hij in de brief er op gewezen dat de herplaatsingsmogelijkheden groter zijn na zijn geplande heupoperatie in september en hem een langere herplaatsingstermijn moet worden gegund in verband met zijn herstel.

2.11. PostNL heeft haar ontslagaanvraag nader onderbouwd waarna [REDACTED] een aanvullend verweer heeft ingediend.

2.12. Op 13 september 2019 heeft [REDACTED] een zware heupoperatie ondergaan.

2.13. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van PostNL op 6 november 2019 afgewezen en geoordeeld dat onvoldoende duidelijk is geworden dat de arbeidsplaats van [REDACTED] structureel is komen te vervallen. Ten overvloede is overwogen dat van PostNL aanvullende herplaatsingsinspanningen mogen worden verwacht in verband met de operaties van [REDACTED] aan heup en knie.

2.14. PostNL heeft [REDACTED] bij brief van 14 november 2019 bevestigd dat het dienstverband voortduurt en het salaris zal worden doorbetaald.

2.15. [REDACTED] is met ingang van 3 januari 2020 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard.

### 3. De verzoeken

3.1. PostNL verzoekt bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- I. ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen PostNL en [REDACTED]
- II. bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking.
- III. te bepalen dat [REDACTED] recht heeft op een vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b BW conform het Sociaal Plan,
- IV. [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

3.2. [REDACTED] voert gemotiveerd verweer en concludeert tot :

*primair*

afwijzing van het ontbindingsverzoek.

*subsidiair*

indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden:

- I. toekenning van de transitievergoeding/ voorziening uit het Sociaal Plan ter hoogte van € 81.000 bruto en een billijke vergoeding ter hoogte van € 211.045,14 bruto, vermeerderd met de juridische kosten, dan wel een door de kantonrechter te bepalen bedrag, te betalen binnen veertien dagen na de beschikking.
- II. bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de voor [REDACTED] geldende opzegtermijn zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking.
- III. PostNL te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde vergoedingen tot aan de dag der algehele voldoening.

*primair en subsidiair*

PostNL te veroordelen in de proceskosten.

3.3. Op de stellingen van partijen wordt hierna, voor zover van belang, nader ingegaan.

#### 4. De beoordeling

4.1. PostNL legt aan haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen het volgende ten grondslag. De aanhoudende daling van de geadresseerde post en de daarmee gepaard gaande werkvermindering en kostenstijging heeft PostNL doen besluiten per 2 juni 2019 te stoppen met het aanbieden van het HAH product. De functie van [REDACTED] als orderbegeleider is als gevolg hiervan volledig komen te vervallen en herplaatsing van [REDACTED] is, ondanks alle inspanningen van PostNL sinds februari 2019, tot op heden niet mogelijk gebleken. [REDACTED] is gewezen op meerdere vacatures. Ook voor de twee collega's van [REDACTED] bleek herplaatsing geen optie. Beiden hebben met PostNL een vaststellingsovereenkomst conform het Sociaal Plan getekend. Van PostNL kan niet langer gevergd worden de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te laten voortduren. PostNL is bereid [REDACTED] de vergoeding uit artikel 3.11 lid 5 van het Sociaal Plan ter hoogte van € 26.377,01 bruto te betalen in plaats van de huidige wettelijke transitievergoeding. Het betreft een gelijkwaardige voorziening. Voor toekenning van een billijke vergoeding is geen plaats nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever, aldus PostNL.

4.2. [REDACTED] stelt allereerst ter verweer dat PostNL niet met stukken heeft onderbouwd dat sprake is van bedrijfseconomische redenen om ontslag te rechtvaardigen, zoals met het overleggen van de volledige jaarrekening van het laatste boekjaar, een prognose van de omvang van de werkzaamheden voor de komende 26 weken en welke activiteiten zijn ondernomen om werk te verkrijgen. Nu PostNL Sandd heeft overgenomen zijn de postvolumes aanzienlijk gestegen en zijn er 4300 nieuwe collega's aangenomen, aldus [REDACTED] die stelt dat de financiële situatie van PostNL niet zo ernstig was als zij voorstelt.

4.3. De kantonrechter overweegt als volgt. Op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden indien het UWV toestemming heeft geweigerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In artikel 7:669 lid 3 onder a BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Een redelijk grond voor opzegging bestaat indien sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van werkzaamheden van de onderneming of indien, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, arbeidsplaatsen noodzakelijkerwijs vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. De bepaling is nader uitgewerkt in de Ontslagregeling. Bij de toetsing dient de rechter zich te houden aan dezelfde criteria als die voor het UWV gelden. Bij de beoordeling of daarvan sprake is past een zekere mate van terughoudendheid, aangezien een werkgever een bepaalde ruimte moet hebben om een dergelijke beslissing te nemen. Een werkgever moet haar onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd.

4.4. Uit de door PostNL overgelegde stukken, de bijlagen bij Deel C van de ontslagaanvraag (productie 4 bij verzoekschrift) leidt de kantonrechter af dat mede door de teruggang in postbezorging aan huis de (extra) kosten van de huis-aan-huis bezorgde reclame waren toegenomen waardoor sprake was van een omzetsdaling en aldus van een slechter

wordende financiële situatie. De kantonrechter heeft geen aanleiding aan de inhoud van deze stukken te twijfelen zodat het verweer van [REDACTED] dat de status van de bijlagen onduidelijk is, als onvoldoende onderbouwd, wordt verworpen. Met deze stukken, en de toelichting daarop in het verzoekschrift alsmede de toelichting ter zitting, heeft PostNL voldoende aannemelijk gemaakt dat ten tijde van de ontslagaanvraag sprake was van een bedrijfsorganisatorische noodzaak tot reorganisatie. Dat PostNL er voor gekozen heeft om het werk efficiënter in te delen door te stoppen met de HAH productie en daarmee de taken van de orderbegeleiders zijn komen te vervallen, valt onder de vrijheid die de werkgever moet krijgen om het voortbestaan van haar onderneming te verzekeren. De functie van orderbegeleider betrof voorts een unieke functie binnen het BIC, hetgeen door [REDACTED] ook niet echt is betwist. Dit betekent dat geen sprake was van uitwisselbare functies waarbinnen kon worden afgespiegeld.

4.5. Het vorenstaande leidt de kantonrechter tot het oordeel dat als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, te weten organisatorische veranderingen die waren ingegeven door een omzetsdaling, PostNL maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft moeten treffen die ertoe leiden dat de arbeidsplaats van [REDACTED] is komen te vervallen.

4.6. [REDACTED] heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat sprake is van overgang van onderneming van PostNL naar Spotta. De werkzaamheden van het HAH product zijn volgens [REDACTED] intraconcern ondergebracht bij Spotta. Immers, het gaat om het drukken en verspreiden van ongeadresseerd reclamedrukwerk (de economische activiteit), waarbij ook een aantal grote zakelijke klanten naar Spotta zijn overgegaan. [REDACTED] heeft deze zakelijke klanten begeleid bij deze overgang. Tussen Spotta en PostNL bestond al een langere nauwe samenwerking waarbij er over en weer gebruik werd gemaakt van bedrijfsmiddelen. Niet valt in te zien dat [REDACTED] zijn werkzaamheden daar niet kon voortzetten.

4.7. De kantonrechter stelt het volgende voorop. Van een overgang van onderneming, met als gevolg dat de rechten en verplichtingen die voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en daar werkzame werknemers van rechtswege overgaan op de verkrijger, is sprake als een economische eenheid, zijnde een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, die haar eenheid behoudt, overgaat, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing. Voor het antwoord op de vraag of sprake is van overgang van een onderneming in de zin van Richtlijn is volgens vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie beslissend of de identiteit van het bedrijf is behouden als verwoord in artikel 7:662 lid 2 aanhef en sub a BW. Van identiteitsbehoud is sprake indien de overnemer wordt gezien als voortzetter van de onderneming waarin hij dezelfde of vergelijkbare activiteiten kan ontplooiën. De rechter dient bij de beoordeling daarvan te letten op de omstandigheden die kenmerkend zijn voor de overgang, te weten de aard van de betrokken onderneming, of de materiële activa al dan niet worden overgedragen, de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht en of vrijwel al het personeel door de nieuwe ondernemer al dan niet wordt overgenomen. Daarnaast is van belang of de klantenkring al dan niet wordt overgenomen, de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en, ten slotte, de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten. Al deze omstandigheden zijn slechts deelaspecten en mogen daarom niet afzonderlijk, maar

moeten in onderling verband, worden beoordeeld (HvJ EU 18 maart 1986, ECLI:NL:XX:1986:AC8669, (Spijkers)).

4.8. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat sprake is van een economische eenheid in de zin van artikel 7:662 lid 2 onder b van het BW. PostNL stelt terecht dat een economische activiteit niet kan worden gereduceerd tot een activiteit waar zij mee is belast. Haar identiteit moet ook uit andere factoren blijken, zoals de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering of, in voorkomend geval, de productiemiddelen. In dit geval is daarvan ook sprake nu, gelet op de organisatie van de HAH productie, de werknemers (teamleider, orderbegeleiders, expeditie medewerkers, machine operators, een technische man), functioneerden als een georganiseerd geheel van werknemers die speciaal en duurzaam met een gemeenschappelijke taak waren belast, namelijk het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders. Daarbij waren ook andere productiefactoren aanwezig nu deze folders middels bepaalde machines werden gedrukt. Daarbij overweegt de kantonrechter dat, gelet op artikel 7:662 lid 3 BW, ook een deel van een onderneming als onderneming kan worden beschouwd.

4.9. De kantonrechter is voorts van oordeel dat ook aan de eis van identiteitsbehoud is voldaan. Daartoe wordt het volgende overwogen. Vaststaat dat de HAH productie en Spotta zich beide bezig hielden met het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders van zakelijke klanten. Noorlander heeft gesteld dat er al lange tijd sprake was van nauwe samenwerking tussen de HAH productie en het productieproces bij Spotta. Dat standpunt vindt steun in het advies van het GOR alsmede de toelichting bij de ontslagaanvraag, waarin PostNL zelf stelt dat het HAH product bij Spotta werd verwerkt. Volgens [REDACTED] is Spotta destijds uit kostenoverwegingen bij de vestiging van de HAH productie ingetrokken. Aan het verweer van PostNL dat het een andere locatie betrof gaat de kantonrechter bij gebreke van een nadere onderbouwing voorbij. Voorts staat vast dat PostNL zelf haar zakelijke klanten van het HAH product op de hoogte heeft gebracht van het stopzetten van haar dienstverlening en expliciet soortgelijke diensten, zij het onder iets andere voorwaarden, van Spotta heeft aangeboden. Ook de ontslagaanvraag van [REDACTED] bevestigt dat klanten van PostNL de mogelijkheid is geboden om in het vervolg gebruik te gaan maken van de dienstverlening van Spotta. Een deel van het klantenbestand is ook daadwerkelijk naar Spotta overgegaan, onder wie Deen Winkels, NS, New York Pizza, Deutz en Bank Giro Loterij. PostNL stelt dat dit slechts een klein deel van haar klantenbestand betrof maar bij gelegenheid van de mondelinge behandeling moest zij het antwoord schuldig blijven op de vraag welk percentage van de omzet het betreft. Uit het overzicht (productie 21 bij verzoekschrift) blijkt dat in ieder geval enkele grote klanten van dit aanbod gebruik hebben gemaakt, zodat de kantonrechter er bij gebreke van andersluidende concrete gegevens van uit gaat dat een substantieel deel van het klantenbestand is overgegaan. PostNL heeft niet betwist dat [REDACTED] klanten heeft begeleid naar de overgang naar Spotta, [REDACTED] veelvuldig contact had met de planningsafdeling van Spotta en dat hem regelmatig om advies werd gevraagd. Ook hieruit leidt de kantonrechter een nauwe samenwerking tussen beide af, waarbij deskundigheid van [REDACTED] is overgedragen aan de medewerkers van Spotta. De kantonrechter is van oordeel dat Spotta de door HAH verrichte werkzaamheden voor de zakelijke klanten op soortgelijke wijze heeft voortgezet: het betreft immers nog steeds het verspreiden van ongeadresseerd reclamedrukwerk. Aan het verweer van PostNL dat Spotta haar folders enkel tezamen met folders van andere klanten in een plastic folderpakket laten verspreiden en de bezorging door eigen medewerkers van Spotta wordt uitgevoerd in plaats

---

van een postbezorger van PostNL, gaat de kantonrechter voorbij. Dat de werkwijze bij Spotta feitelijk anders is, is onvoldoende om aan te nemen dat de identiteit niet is behouden.

PostNL heeft gesteld dat er geen personeel van het HAH product naar Spotta is overgegaan; met de twee andere orderbegeleiders is een vaststellingsovereenkomst gesloten. Uit het oordeel van het GOR blijkt echter dat verschillende medewerkers van de HAH productie (teamleiders productie en expeditie, de technische dienst medewerker, machine operators en expeditie medewerkers) grotendeels worden overgeplaatst naar een ander proces binnen Spotta. Tijdens de mondelinge behandeling van de zaak heeft PostNL desgevraagd verklaard niet te weten of deze medewerkers daadwerkelijk zijn overgegaan, zodat niet kan worden uitgesloten dat zij elders bij Spotta te werk zijn gesteld. Voorts is van belang dat PostNL erkent dat de werkzaamheden van [REDACTED] zijn verdeeld over de bij Spotta werkzame personen, nu PostNL dat zelf heeft erkend: een deel van de werkzaamheden worden uitgevoerd door de accountmanager en overige taken liggen bij andere medewerkers. Dat Spotta haar werkzaamheden anders organiseert, staat aan het identiteitsbehoud niet in de weg, nog daargelaten dat het verschil tussen de functie van accountmanager en die van [REDACTED] de kantonrechter niet overtuigt.

PostNL heeft verder gesteld dat er geen materiële activa zijn overgedragen aan Spotta, zoals het overnemen van de drukmachines. Gezien de nauwe verwevenheid tussen de organisatie van PostNL en Spotta en de nauwe samenwerking voor en na de reorganisatie waarbij kennelijk van elkaars productiemiddelen gebruik werd gemaakt, is dit niet van doorslaggevend belang. De kantonrechter overweegt verder dat de overdracht van activa in de rechtspraak van het Hof van Justitie wordt genoemd als één van de criteria waarmee de nationale rechter rekening moet houden en het enkel ontbreken daarvan mag niet tot de conclusie leiden dat er zonder overdracht van activa geen overdracht is. Beslissend is immers of de identiteit van de onderneming bewaard is gebleven, die met name blijkt uit het daadwerkelijk voortzetten van dezelfde of soortgelijke activiteiten.

Alle voornoemde omstandigheden in onderling verband bezien maken naar het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van het behoud van identiteit, die met name blijkt uit het daadwerkelijk voortzetten van soortgelijke activiteiten door Spotta.

4.10. Voorts neemt de kantonrechter aan dat deze overgang van onderneming 'krachtens overeenkomst' heeft plaatsgevonden nu Spotta middels tussenkomst van PostNL overeenkomsten heeft gesloten met dezelfde zakelijke klanten die voorheen een overeenkomst hadden met PostNL voor het HAH product. Het bestaan van een contractuele band tussen overdrager en verkrijger is daarbij niet vereist. Uit het voorgaande volgt dat voldaan is aan de vereisten voor een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW. Dat betekent dat op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van de overgang voor PostNL uit de overeenkomst met Noorlander voortvloeiden van rechtswege zijn overgegaan op Spotta. Spotta moet derhalve worden aangemerkt als werkgever van [REDACTED]. Het verzoek van PostNL tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Hetgeen partijen verder nog naar voren hebben gebracht behoeft geen bespreking meer, nu dit in het licht van hetgeen in deze beschikking is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kan leiden.

4.11. PostNL wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, in de proceskosten veroordeeld. Deze worden aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 720,00 aan salaris gemachtigde.

## 5. De beslissing

De kantonrechter

- 5.1. wijst het verzoek af,
- 5.2. veroordeelt PostNL in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 720,00 aan salaris gemachtigde,
- 5.3. verklaart de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.F.A. van Buitenen, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 2 oktober 2020.

