

RECHTSPRAAK

Albron Nederland BV c.s.

Splitsing van de cateringwerkzaamheden leidt niet tot overgang van onderneming wegens verval van identiteit. Eisen van goed werkgeverschap en aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid brengen niet met zich dat verkrijgers werknemer een arbeidsovereenkomst moeten aanbieden

Werknemer is in dienst van werkgever A in de functie van cateringmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor de Contractcateringbranche (hierna: de cao) van toepassing. Per 15 maart 2010 zijn de cateringactiviteiten niet meer aan werkgever A gegund, maar aan B en C. Vijf locaties met 5.804 potentiële klanten zijn overgenomen door B en zes locaties met 9.294 potentiële klanten zijn overgenomen door C. Partijen verzoeken de kantonrechter op de voet van het bepaalde in artikel 96 Rv te beslissen bij wie en onder welke voorwaarden werknemer aanspraak op voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst kan maken. De centrale vragen zijn of sprake is van een overgang van onderneming, zodat werknemer van rechtswege in dienst is getreden van B en/of C, en of de 'aanbiedingsplicht van een arbeidsovereenkomst' krachtens de cao impliceert dat B en/of C als opvolgend werkgever van werkgever A moet worden beschouwd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de vraag of er sprake is van een overgang van onderneming is – onder meer – bepalend of de identiteit van de betrokken eenheid bewaard blijft. Hiertoe is – onder meer – van belang dat de exploitatie ervan in feite wordt voortgezet (zie laatstelijk Hof van Justitie EU 29 juli 2010, JAR 2010/217). Van een dergelijk behoud van identiteit is in het onderhavige geval geen sprake. Daar waar de betrokken eenheid onder werkgever A immers bestond uit een eenheid met elf locaties met in totaal 14.098 potentiële klanten, is er na de voortzetting door B en C sprake van twee eenheden met respectievelijk vijf locaties en 5.804 potentiële klanten en zes locaties met 9.294 potentiële klanten. De identiteit van de oorspronkelijke eenheid is daarmee in aanzienlijke mate gewijzigd. Daarnaast is aan het vereiste van artikel 7:663 BW evenmin voldaan, nu niet gezegd kan worden dat werknemer werkzaam was bij hetzij het door B voortgezette deel, hetzij het door C voortgezette deel van de oorspronkelijke eenheid.

Nu de situatie die zich hier voordoet niet in de cao is voorzien, dient op basis van de eisen van goed werkgeverschap en de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid te worden bezien of en in hoeverre C en D gehouden zijn werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daartoe wordt het volgende overwogen. De strekking van de in de cao verwoorde

regeling is dat werknemers het werk volgen in het geval van een wisseling van werkgever. Nu de contractwisseling hier vorm krijgt door een splitsing van de oorspronkelijke werkzaamheden van werknemer is bij geen van beide nieuwe werkgevers sprake van het ontstaan van een functie die gelijk is aan de functie die werknemer bij de oude werkgever uitoefende. De cao biedt daarbij geen aanknopingspunt voor de gedachte dat het de bedoeling is dat werknemer zijn managementwerkzaamheden verdeeld over beide nieuwe werkgevers zou moeten gaan uitoefenen. Derhalve brengt een redelijke uitleg van de cao met zich dat werknemer in dienst blijft van de oude werkgever (A) en dat B en C niet gehouden zijn werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-10-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BP6114

Zaaknummer: 1163622 EA VERZ 10-22536

Rechters: R.A. Overbosch

Advocaten: W.G.H. Wetering, M.W. Bakker, L. Bloem en M.P.P.M. Weerts

Wetsartikelen: 96 Rv, 7:662 BW, 10 CAO voor de Contractcateringbranche en 7:611 BW