

RECHTSPRAAK

medisch specialisten/werkgever

Overgang van onderneming geldt niet bij voorbereide doorstart (pre-pack). Geen sprake van opvolgend werkgeverschap bij pre-pack. Geen anticipatie op Wwz.

Werknemers, alle vier medisch specialisten, waren in dienst van X. X heeft getracht een warme doorstart te maken. Toen dit niet lukte, heeft een zogenoemde koude doorstart plaatsgevonden in de vorm van een pre-pack. X is op eigen aanvraag failliet verklaard. De curator heeft de arbeidsovereenkomsten met werknemers opgezegd. Na het faillissement heeft een doorstart plaatsgevonden. Het ziekenhuis kreeg hierdoor een andere invulling, te weten een doordeweeks behandelcentrum (sateliëtfunctie). Werknemers hebben alle vier een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 januari 2014 getekend. Werknemers stellen zich op het standpunt dat de regels van overgang van onderneming bij een pre-pack gewoon van toepassing blijven en dat hun arbeidsovereenkomsten niet zijn geëindigd. Voor zover dit niet het geval zou zijn, dan is in ieder geval sprake van opvolgend werkgeverschap waarbij geanticipeerd dient te worden op de Wwz (aldus werknemers). De weigering de arbeidsovereenkomsten niet voort te zetten, moet – aldus nog steeds werknemers – worden beschouwd als een opzegging. Deze opzegging is kennelijk onredelijk nu toestemming UWV ontbreekt en er geen geldige reden is.

Het Scheidsgerecht oordeelt als volgt. Artikel 7:666 BW geldt ook bij een pre-pack. In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat de stille bewindvoerders/curatoren de opdracht hadden een zo hoog mogelijke opbrengst uit de doorstart te realiseren voor de schuldeisers. De werknemers verloren hun ontslagbescherming derhalve niet door de doorstart, maar door het faillissement. De vergelijking met het Verenigd Koninkrijk en de uitspraak van de Court of Appeal inzake de Britse bewindvoeringsprocedure gaat dan ook niet op, nu de Nederlandse Faillissementswet anders in elkaar steekt. Onder verwijzing naar het artikel van Slagter in *Ondernemingsrecht* (W.J. Slagter, *Ondernemingsrecht* 2014/134) is voldaan aan de voorwaarden voor een gerechtvaardigde doorstart, zodat evenmin sprake is van misbruik van recht.

Met betrekking tot opvolgend werkgeverschap oordeelt het Scheidsgerecht dat anticipatie op de Wwz niet van toepassing is, mede vanwege de ingrijpende wijziging van de invulling van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’. Onder verwijzing naar Van Tuinen en de annotatie van Van der Voet in AR 2012-0470, concludeert het gerecht dat sprake moet zijn van ‘zodanige banden’ conform de proeftijdjurisprudentie. Onvoldoende is dat min of meer hetzelfde werk

door een ander wordt voortgezet. Er dienen banden tussen X en nieuwe werkgever te zijn. Die zijn er in casu niet. Voorafgaand aan het faillissement van X, waren zij zelfs elkaars concurrenten. Bijgevolg zijn de arbeidsovereenkomsten van rechtswege geëindigd.

Instantie: Scheidsgerecht Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 25-02-2015

Zaaknummer: 14/17