

RECHTSPRAAK

werknemer/Zwaan Printmedia B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer. Nu het UWV nog geen toestemming heeft verleend en de arbeidsovereenkomst (nog) niet is opgezegd, is Van Hooff Elektra niet van toepassing. Geen overgang van onderneming. Vergoeding ter hoogte van loon over opzegtermijn.

Werknemer is op 25 september 1989 in dienst getreden van Zwaan. Hij is werkzaam als chauffeur. Op 9 januari 2015 heeft Zwaan aan werknemer bevestigd dat is besloten zijn functie te laten vervallen en dat een ontslaaanvraag bij het UWV is ingediend. Daarbij heeft Zwaan toegelicht dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden een reorganisatie noodzakelijk is. Verder heeft Zwaan in die brief meegedeeld dat de B.K.S. Logistieke Dienstverlening (hierna: B.K.S.) de transportactiviteiten van Zwaan zal overnemen en dat werknemer bij B.K.S. in dienst kan treden. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat Zwaan onzorgvuldig is omgegaan met zijn rechtspositie, doordat hij niet is gewezen op het feit dat sprake is van een overgang van onderneming. B.K.S. heeft hem een arbeidsovereenkomst aangeboden met een veel lager loon en veel slechtere arbeidsvoorwaarden. Door dit alles is de arbeidsverhouding volgens werknemer onherstelbaar verstoord geraakt. Werknemer stelt dat op grond van artikel 7:665 BW de reden voor de ontbinding voor rekening van Zwaan moet komen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van Zwaan dat alleen ontbinding kan plaatsvinden als aannemelijk is dat zich sinds de indiening van de ontslaaanvraag bij het UWV zodanig speciale gronden hebben voorgedaan dat de arbeidsovereenkomst op een nog eerder tijdstip moet eindigen, gaat niet op. De situatie zoals in Van Hooff Elektra (HR 11 december 2009, ECLI:NL:HR:2009:BJ9069) is in dit geval niet aan de orde. Zwaan heeft weliswaar al een ontslagvergunning aangevraagd, maar een dergelijke vergunning is nog niet verleend en er heeft ook nog geen opzegging plaatsgevonden. Er zijn dus geen bijzondere of speciale gronden nodig om tot ontbinding te kunnen overgaan. Nu werknemer zelf om ontbinding verzoekt, wordt het verzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 maart 2015.

Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. De kantonrechter neemt op zichzelf als vaststaand aan dat B.K.S. (een deel van) de transportactiviteiten van Zwaan heeft overgenomen. Er is echter geen sprake van een overgang van onderneming. Van belang is daarbij in de eerste plaats dat Zwaan geen transportonderneming is, maar een producent van

reclame-, verpakings- en handelsdrukkerij, en dat zij in het verleden haar transport niet alleen zelf uitvoerde, maar ook al deels liet doen door B.K.S. en twee andere transportondernemingen. Ook weegt mee dat er geen sprake is van het overdragen van materiële activa. Verder is er geen personeel van Zwaan overgenomen door B.K.S. en is geen klantenkring overgedragen. Daarnaast zijn er geen andere omstandigheden die wijzen op een overgang van onderneming. Het voorgaande brengt mee dat artikel 7:665 BW niet van toepassing is en dat in dat kader de reden voor de ontbinding ook niet voor rekening van Zwaan moet komen. De kantonrechter heeft er begrip voor dat werknemer in een stressvolle situatie terecht is gekomen door de ontslagaanvraag van Zwaan bij het UWV. De baan van werknemer staat immers op het spel, na een dienstverband van 25 jaar. Dit brengt echter niet mee dat de ontbinding te verwijten is aan Zwaan of voor haar rekening moet komen. Hoewel het voorgaande tot de conclusie zou moeten leiden dat aan werknemer geen vergoeding toekomt, is toekenning van enige vergoeding toch billijk. Uit de stukken en op de zitting is gebleken dat het UWV naar verwachting in de maand februari 2015 toestemming zal geven voor opzegging, en dat Zwaan met gebruikmaking van die toestemming en inachtneming van de geldende opzegtermijn de arbeidsovereenkomst kan opzeggen tegen 1 juni 2015. Indien werknemer niet zelf ontbinding zou hebben gevraagd, had de arbeidsovereenkomst in ieder geval tot die datum voortgeduurd. Er wordt een vergoeding toegekend gelijk aan het loon over de opzegtermijn over de periode van 1 maart 2015 tot 1 juni 2015. Daarmee wordt werknemer zo veel mogelijk in eenzelfde positie gebracht als de overige werknemers die wegens bedrijfseconomische omstandigheden worden ontslagen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:4553

Zaaknummer: 3784228 AO VERZ 15-3

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.M. van Gelderen en E.W.M. Verkooijen

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:662 BW en 7:665 BW