

RECHTSPRAAK

werknemer/Casvar B.V. c.s.

Beroep op overbruggingsregeling door werkgever wordt afgewezen, nu niet aan de eisen van artikel 24 Ontslagregeling is voldaan.

Toekenning transitievergoeding, uitbetaling verlofuren en uitbetaling achterstallig salaris. Nieuwe werkgever is in verband met overgang van onderneming en opvolgend werkgeverschap hoofdelijk aansprakelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1994 bij Casvar in dienst getreden. Hij vervulde laatstelijk de functie van bedrijfsleider (algemeen) tegen een loon van € 2892,70 bruto per maand. Casvar exploiteerde een varkenshouderij en werd bestuurd door Wisvar Holding B.V. Bij brief van 30 juli 2016 heeft Casvar de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 november 2016 met toestemming van het UWV (bedrijfseconomische omstandigheden). Na 30 juli 2016 heeft werknemer geen werkzaamheden voor Casvar meer verricht. Werknemer heeft per 1 oktober 2016 een dienstbetrekking elders geaccepteerd. Op 3 oktober 2016 is Casvar met verweerder 4 een koopovereenkomst aangegaan. Op 18 oktober 2016 hebben verweerder 4 en verweerder 5 Castenlo B.V. opgericht. Werknemer verzoekt onder meer om een transitievergoeding, achterstallig salaris, uitbetaling van verlofuren, gefixeerde schadevergoeding bij beschikking en een billijke vergoeding.

Oordeel

Vorderingen tot betaling van achterstallig loon, vakantiedagen en gefixeerde schadevergoeding

Niet in geschil is dat werknemer geen loon heeft ontvangen over de periode september en oktober 2016. Vast staat dat werknemer, nadat hem door Casvar ontslag was aangezegd, is vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van loon. Eveneens staat vast dat werknemer bij brief van 4 augustus 2016 zich bereid heeft verklaard om op eerste afroep weer werkzaamheden voor Casvar te verrichten. Casvar heeft van die gelegenheid geen gebruik gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat dit echter een omstandigheid is die voor rekening van Casvar behoort te blijven. Dat werknemer een andere bron van inkomsten heeft gezocht en daartoe een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is aangegaan, maakt niet dat hij daarmee de arbeidsovereenkomst met Casvar heeft beëindigd. Het voorgaande betekent dat werknemer terecht en op goede gronden aanspraak maakt op uitbetaling van het loon over september en oktober 2016. Nu Casvar de arbeidsovereenkomst per 1 november

2016 heeft beëindigd, heeft zij niet de wettelijke opzegtermijn in acht genomen. Rekening houdend met een opzegtermijn van vier maanden, kon Casvar pas per 1 december 2016 de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig met werknemer beëindigen. Het verzoek van werknemer ter zake de gefixeerde schadevergoeding ligt derhalve voor toewijzing gereed. Werknemer heeft daarnaast gesteld dat hij recht heeft op uitbetaling van de openstaande 50 vakantiedagen. Dit is namens Casvar niet betwist, zodat dit verzoek wordt toegewezen.

Transitievergoeding, overbruggingsregeling en billijke vergoeding

Werknemer maakt aanspraak op betaling van een transitievergoeding (€ 30.719 bruto). Casvar heeft in dit geval een beroep gedaan op toepassing van de zogenoemde overbruggingsregeling, die zijn grondslag vindt in artikel 7:673d BW. De overbruggingsregeling kent drie cumulatieve voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om daarvoor in aanmerking te komen. Deze voorwaarden zijn geformuleerd in artikel 24 Ontslagregeling. In de Ontslagregeling is duidelijk als voorwaarde gesteld dat het nettoresultaat van de onderneming in de drie voorafgaande jaren kleiner dient te zijn dan nul. De Ontslagregeling geeft geen ruimte voor een andersluidende interpretatie van de cumulatieve voorwaarden door de kantonrechter, zoals door Casvar is voorgestaan. Het voorgaande betekent dat Casvar niet voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling, zodat de overbruggingsregeling niet van toepassing is. Dat leidt ertoe dat het verzoek van werknemer tot toekenning van de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW voor toewijzing gereed ligt. Werknemer vordert over de transitievergoeding de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW. De kantonrechter is van oordeel dat over de transitievergoeding geen wettelijke verhoging verschuldigd is, nu de transitievergoeding niet valt aan te merken als loon als bedoeld in artikel 7:625 BW. Werknemer verzoekt daarnaast om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 45.000. Primair omdat Casvar gehandeld zou hebben in strijd met een opzegverbod, te weten de overgang van onderneming. Niet blijkt dat het ontslag is gebaseerd op de overgang van onderneming, zodat van het door werknemer aangehaalde opzegverbod geen sprake is. De primaire grondslag voor de billijke vergoeding faalt derhalve.

Hoofdelijke veroordeling

Werknemer verzoekt de hoofdelijke veroordeling van Casvar c.s. Ter onderbouwing van dit verzoek heeft werknemer een akte van levering van 24 oktober 2016 uit het Kadaster overgelegd, alsmede een koopovereenkomst. Op basis van deze documenten heeft werknemer het standpunt ingenomen dat er sprake is van een overgang van onderneming als bedoeld in de artikelen 7:662 tot en met 7:666 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt dat door Casvar aan Castenlo een zeugenbedrijf is overgedragen. In de eerste plaats blijkt dat uit de tekst van de overeenkomst die spreekt over de verkoop van een *zeugenbedrijf*. Tevens zijn diverse overeenkomsten overgedragen die onmiskenbaar en onlosmakelijk zijn verbonden met het zeugenbedrijf. Ook qua werkwijze verschillen Casvar en Castenlo niet of nauwelijks van elkaar. Beide ondernemingen hadden ten doel het insemineren van varkens. Dat Castenlo thans maar 97 biggen heeft tegenover 700 zeugen van Casvar en dat het productieproces van Casvar arbeidsintensiever zou zijn, geeft de kantonrechter geen aanleiding anders te oordelen.

De conclusie van het voorgaande is dat er sprake is van een overgang van onderneming waarbij de identiteit – namelijk het beroepsmatig houden van een zeugenbedrijf – behouden is gebleven. Dit betekent dat naast Casvar ook Castenlo op grond van artikel 7:663 BW aangesproken kan worden op nakoming van de verplichtingen die op Casvar rustte uit hoofde van de met werknemer bestaande arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:2578

Zaaknummer: 5605976 AZ 16-452 22032017

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.R.P.M. Scheepers, I. Ummels-Koks en C.A.M.J.M. Joosten

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:627 BW, 7:662 lid 2 onderdeel a BW, 7:666 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW, 7:673d BW, 7:682 lid 1 onderdeel b BW, 7:686a lid 4 BW en 24 Ontslagregeling