

RECHTSPRAAK

werknemer/Match International B.V. en Labourflex B.V.

Vergelijkbare kwestie, andere werknemer. In kort geding is onvoldoende zekerheid om erop te kunnen vooruitlopen dat in de bodemprocedure geoordeeld zal worden dat sprake is geweest van overgang van onderneming. Loonvordering alleen jegens oorspronkelijke werkgever toegewezen.

Feiten

Match exploiteert een uitzend- en detacheringsbureau en houdt zich tevens bezig met aanneming van werk in de ruimste zin van het woord. Vanaf 30 december 2010 vormen de heer X en Bella Participaties B.V. feitelijk het bestuur van Match. Werknemer is vanaf 16 september 2016 krachtens arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar fulltime in dienst getreden van Match. Werknemer heeft vanaf 17 juli 2017 geen loon meer ontvangen. Sinds 29 juli 2017 heeft hij de bedongen arbeid niet meer verricht maar heeft hij zich wel steeds bereid en beschikbaar gehouden om de bedongen werkzaamheden uit te voeren. Met ingang van 1 september 2017 heeft werknemer een andere baan gevonden. Op 20 juli 2017 heeft Match bij brief aan werknemer zich op het standpunt gesteld dat Match per 1 april 2017 is overgenomen door Labourflex dan wel Grupacon en dat alle werknemers van Match daarom per die datum van rechtswege in dienst zijn getreden van Labourflex dan wel Grupacon. In de daarop volgende periode heeft werknemer Labourflex en Match schriftelijk aangesproken op doorbetaling van zijn loon, evenwel zonder resultaat. Volgens Labourflex is van een overname van Match geen sprake. Weliswaar hebben er onderhandelingen plaatsgevonden aangaande een overname, doch na onderzoek was haar gebleken dat Match er financieel niet goed voor stond en heeft zij zich uit die onderhandelingen teruggetrokken. Wel heeft zij de medewerkers van Match terwille willen zijn en heeft zij hen een contract aangeboden, doch er zijn in totaal slechts 105 'flexwerkers' op dat aanbod ingegaan en van de 19 medewerkers van Match die een vaste baan hadden zijn er slechts 3 bij Labourflex in dienst gegaan. Werknemer vordert onder meer hoofdelijke veroordeling van Match en Labourflex om het achterstallig loon te voldoen.

Oordeel

Vast staat dat werknemer in ieder geval voor 1 april 2017 een arbeidsovereenkomst met Match had. Gesteld noch gebleken is dat die overeenkomst is opgezegd of op enige andere manier (anders dan door overgang van onderneming) op rechtsgeldige wijze is beëindigd. Het

onderhavige geschil beperkt zich tot de vraag of het in redelijke mate zeker is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat sprake is geweest van een overgang van onderneming. Naar het oordeel van de kantonrechter is voornoemde mate van zekerheid thans niet aanwezig. De lezingen van Match en Labourflex lopen sterk uiteen en de stellingen, verweren en stukken die ter onderbouwing zijn overgelegd, kunnen in het kader van een kort geding onvoldoende worden onderzocht om met voldoende zekerheid voornoemde rechtsvraag te kunnen beantwoorden. Dat betekent dat de kantonrechter er voorlopig nog van uit moet gaan dat geen overgang van onderneming heeft plaatsgevonden en dat Match dus nog steeds werkgever is van werknemer. Het vorenstaande betekent dat de loonvordering inclusief de vordering aangaande de loonspecificaties jegens Labourflex zal worden afgewezen en jegens Match zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10434

Zaaknummer: 6319565 CV EXPL 17-7051

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M.W. Franssen, K. van den Mosselaar, H. Willems, A.J. Exterkate, I.M. ten Oever en J.D.M. Oude Grote Bevelsborg

Wetsartikelen: 7:662 BW