

RECHTSPRAAK

Overgang van productieafdeling naar Duitse zusteronderneming kwalificeert als overgang van onderneming. Werknemer heeft met onderhandeling over vertrekregeling en indiening ontbindingsverzoek ondubbelzinnig blijk gegeven van zijn wil niet mee over te willen gaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2001 in dienst bij werkgeefster. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van Head Production, was hij tijdelijk verantwoordelijk voor Supply Chain en was hij lid van het managementteam. Op enig moment is besloten om de productieafdeling van werkgeefster per 1 januari 2022 over te plaatsen naar een in Duitsland gevestigde zustervennootschap. Op 20 september 2021 is deze overplaatsing aan werknemer medegedeeld. Volgens werkgeefster kwalificeert de overgang als een overgang van onderneming, als gevolg waarvan de werkplek van de werknemers (waaronder die van werknemer) verplaatst wordt naar Heidelberg (Duitsland). Op 5 oktober 2021 heeft (de gemachtigde van) werknemer aan werkgeefster laten weten dat de reisafstand naar Heidelberg voor hem meer dan 450 kilometer bedraagt en dat een verhuizing naar Duitsland, mede vanwege co-ouderschap en de gedeelde zorg voor zijn kinderen, niet tot de mogelijkheden behoort. Wel geeft werknemer aan open te staan voor het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Werkgeefster en de zusteronderneming hebben op 31 december 2021 een akte van levering getekend, met werkgeefster als ‘Transferor’ en de zusteronderneming als ‘Transferee’. Werknemer verzoekt in de hoofdzaak onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werknemer voert allereerst aan dat geen sprake is van een overgang van onderneming, nu de productie binnen werkgeefster een arbeidsintensieve activiteit betreft en er bijna niemand van het personeel mee overgaat naar Heidelberg. Voor zover wel sprake is van een overgang van onderneming, heeft deze een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van werknemer tot gevolg (art. 7:665 BW). Bovendien heeft werkgeefster geen alternatief geboden dat wel aansluit bij de situatie van werknemer. Hierom verzoekt hij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat inmiddels ook sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, wordt het verzoek tevens gegrond op artikel 7:671c lid 1 BW. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening (weder)tewerkstelling en doorbetaling van loon. Werkgeefster stelt dat sprake is van een overgang van onderneming en dat werknemer ondubbelzinnig geweigerd heeft om bij de verkrijger in dienst te treden. Gelet op die ondubbelzinnige weigering is de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege geëindigd per 1 januari 2022, aldus werkgeefster.

*Oordeel**Overgang van onderneming*

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een overgang van onderneming tussen werkgeefster en de zusteronderneming. Zij hebben onweersproken gesteld dat de productieafdeling van werkgeefster een economische eenheid is en dat tussen partijen op grond van een overeenkomst een activa-passivatransactie heeft plaatsgevonden. Het betreft een kapitaalintensieve activiteit en de identiteit van de overgedragen onderneming is behouden. De verkrijger is namelijk voortgegaan met het produceren van droge cosmetica, met overname van de essentiële materiële activa die daar voorheen door werkgeefster voor werden gebruikt; de verkrijger heeft onder andere alle machines en voorraden overgenomen. Ook is de gehele klantenkring overgenomen. Dat er niet of nauwelijks personeel is overgegaan, doet aan het voorgaande niet af. De kantonrechter oordeelt dat de onderneming op 31 december 2021 is overgegaan.

Ondubbelzinnige weigering werknemer

Vervolgens dient te worden beoordeeld of tussen werknemer en werkgeefster dan wel de verkrijgende partij na datum overgang (nog) een arbeidsovereenkomst bestaat of dat werknemer ondubbelzinnig heeft verklaard niet mee over te gaan naar de verkrijger. In dat kader heeft werknemer verzocht een prejudiciële vraag voor te leggen aan de Hoge Raad, welk verzoek door de kantonrechter is afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gelet op de e-mail van 5 oktober 2021 en het ontbindingsverzoek nadat de onderhandelingen over beëindiging waren gestrand, ondubbelzinnig blijkt heeft gegeven van zijn wil om niet mee over te gaan naar de zusteronderneming in Duitsland. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken jegens de verkrijger. Nu werknemer ondubbelzinnig heeft geweigerd in dienst te treden bij de verkrijger, is de arbeidsovereenkomst met werkgeefster (vervreemder) van rechtswege geëindigd op het tijdstip van de overgang. De omstandigheid dat dit nog niet is verwerkt in het digitale werknemersloket maakt dit niet anders. Het ontbindingsverzoek van werknemer jegens werkgeefster wordt afgewezen. Iedere verdere beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden.

Voorlopige voorziening

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, staat vast dat werknemer na 31 december 2021 niet (meer) in dienst is van werkgeefster of de verkrijger. Hierom kan hij jegens geen der partijen aanspraak maken op tewerkstelling dan wel vrijstelling van werk en doorbetaling van loon. De verzoeken in de voorlopige voorziening worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:1023

Zaaknummer: 9589909 AZ VERZ 21-55

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: M.C.J. Oonk-Pallandt en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:665 BW en 7:671c BW