

## RECHTSPRAAK

***Werkgever had in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging mogen overgaan. Er is geen serieuze poging ondernomen de situatie bij werkgever te verbeteren. Te snel ingezet op bedrijfsbeëindiging. Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond).***

*Feiten*

Werknemer is in 2022 in dienst getreden bij werkgever, een dochtermaatschappij van bedrijf X. Bedrijf X had twee dochtermaatschappijen. Werkgever was de werkmaatschappij waarbinnen het personeel werkzaam was; de klanten werden bediend vanuit de andere dochtermaatschappij (hierna: bedrijf Y). Binnen bedrijf Y werd de omzet behaald. Op 20 juni 2022 zijn de aandelen van bedrijf X overgedragen aan een andere onderneming. Werkgever hield zich tot aan die aandelenoverdracht bezig met zowel het verwerken van vlees als met de productie en het transport van maaltijden naar de klanten van bedrijf Y. Na de aandelenoverdracht zou een scheiding van de taken gaan plaatsvinden. Uit efficiencyoogpunt zou ook de maaltijdproductie voor de klanten van bedrijf Y verzorgd gaan worden vanuit een andere onderneming. Bij werkgever zou dan alleen de vleesverwerking overblijven, maar deze zou dan wel in volume toenemen. Werkgever zou namelijk de leverancier worden van vleesproducten voor (alle klanten van) de groep. Werkgever stelt zich nu op het standpunt dat de vleesproductie niet van de grond is gekomen waarbij als doorslaggevend argument is genoemd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed. De klant van bedrijf Y wilde het vlees daardoor niet inkopen, met als gevolg dat er geen werk meer was op de locatie van werkgever waardoor het bedrijf niet rendabel was en moest sluiten (aldus werkgever). Het UWV heeft werkgever geen toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Volgens het UWV volgt uit de overgelegde documenten niet dat werkgever zijn bedrijf definitief stopzet. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

*Oordeel*

Anders dan het UWV is de kantonrechter van oordeel dat werkgever (thans) voldoende heeft aangetoond dat alle activiteiten zijn gestaakt. Alle bij de aandelentransactie betrokken partijen waren het erover eens dat de aandelenoverdracht een scheiding van de activiteiten tot doel had. Werkgever zou zich alleen nog gaan bezighouden met de vleesverwerkingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de vraag of werkgever de activiteiten heeft gestaakt, kijkt de kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee

samenhangende vervoersactiviteiten. Werkgever heeft in deze procedure filmpjes in het geding gebracht waarop te zien is dat de gehele locatie waar werknemer werkzaam is zo goed als leeg is gehaald. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanuit deze locatie geen vleesverwerkingsactiviteiten meer worden verricht. Er hoeven daardoor ook geen vleesproducten meer te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak tot sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is desalniettemin van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet mocht besluiten de vleesverwerkingsactiviteiten (en de daarmee verband houdende vervoersactiviteiten) te beëindigen. Als meest doorslaggevend argument voor de beëindiging van de activiteiten heeft werkgever aangevoerd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed en dat het ondanks alle inspanningen niet is gelukt om dit te verbeteren. Uit de stukken kan echter niet worden afgeleid dat werkgever maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren, zoals betoogd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat het bij werkgever ontbrak aan aansturing ten aanzien van de werkzaamheden die binnen werkgever moesten worden verricht. Tot zijn ziekmelding in december 2022 had de heer X weliswaar de leiding, maar zonder duidelijkheid over de specificaties van de producten kan niet worden gesproken van een deugdelijke aansturing. Het was immers onduidelijk aan welke eisen de producten van werkgever moesten voldoen. Gesteld noch gebleken is dat het managementteam na de ziekmelding van X het personeel van werkgever aanstuurde of instructies gaf over aanpassingen die zouden moeten worden gedaan aan het vlees. Uit een e-mailbericht van 2 januari 2023 blijkt juist het tegendeel; kennelijk is het binnen de groep niet duidelijk met wie er gecommuniceerd kan worden bij werkgever. Dit alles lijkt het standpunt van werknemer te bevestigen dat het personeel van werkgever – kort gezegd – aan zijn lot werd overgelaten. Al met al kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de onderneming waaraan de aandelen zijn overgedragen alleen de klanten van bedrijf Y heeft willen overnemen en in ieder geval is er geen sprake van dat zij werkgever een eerlijke kans heeft gegeven om zich te ontwikkelen tot producent voor de groep. In januari 2023 werden er immers al gesprekken gevoerd over de verkoop van de onderneming. De feitelijk bestuurder heeft geen serieuze poging gedaan om de situatie bij werkgever te verbeteren en er is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever in redelijkheid niet tot deze bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 16-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:7281

**Zaaknummer:** 10586605 AZ VERZ 23-30

**Rechters:** Ponds

**Advocaten:** K. Collée en F.M. Schmitz

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub a BW en 7:671b BW