

RECHTSPRAAK

Herstructurering, waarbij holdingvennootschap dochtervennootschap opricht en groot deel van activa en passiva overdraagt, moet worden aangemerkt als overgang van onderneming. Ook arbeidsovereenkomst statutair directeur gaat over.

Feiten

Werknemer is vanaf 2006 statutair directeur en werknemer van USE-System Engineering B.V. (hierna: de holdingvennootschap). In 2011 heeft de holdingvennootschap een dochtervennootschap opgericht en een groot deel van haar activa en passiva aan deze dochtervennootschap overgedragen. Op 10 februari 2023 is werknemer ontslagen als statutair bestuurder en werknemer van de holdingvennootschap. De vraag die in deze zaak centraal staat, is of de herstructurering in 2011 moet worden aangemerkt als overgang van onderneming, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege van de holdingvennootschap naar de dochtervennootschap is overgegaan. Volgens werknemer is dat het geval en betekent dit dat de (aandeelhouder van de) holdingvennootschap zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met de wettelijke vereisten. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft tegen de beschikking van de kantonrechter hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer was in dienst van (en is ontslagen door) dochtervennootschap

Vaststaat dat de activiteiten van de holdingvennootschap als onderdeel van de herstructurering zijn ingebracht in de dochtervennootschap door middel van een activa-passivatransactie, waaraan een overeenkomst ten grondslag lag. Verder moet worden aangenomen dat de holdingvennootschap, met uitzondering van de (toen bestaande) intellectuele-eigendomsrechten, alle overige activa en passiva (zoals machines, meubilair, computers, data in systemen, huurovereenkomst voor het bedrijfspand) heeft overgedragen aan de dochtervennootschap, dat alle overige werknemers van de holdingvennootschap naar de dochtervennootschap zijn overgegaan en dat de dochtervennootschap de bedrijfsactiviteiten van de holdingvennootschap een-op-een en zonder tussenpauze heeft voortgezet. Al deze factoren wijzen in de richting van een overgang van onderneming. Het

enige dat de dochtervennootschap hiertegen inbrengt, is dat de holdingvennootschap volgens haar twee essentiële activa niet heeft overgedragen, namelijk (i) de intellectuele-eigendomsrechten ten aanzien van tot dan toe ontwikkelde technologieën, en (ii) de arbeidsverhouding van werknemer. Het hof overweegt dat ook als wordt aangenomen dat de intellectuele-eigendomsrechten zijn achtergebleven in de holdingvennootschap, wat werknemer weersprekt, dit niet in de weg staat aan de vaststelling dat sprake is van een overgang van onderneming. Aangenomen moet namelijk worden dat de dochtervennootschap ook na de herstructurering deze intellectuele-eigendomsrechten mocht blijven gebruiken bij de exploitatie van haar onderneming. Zonder dat gebruiksrecht viel er namelijk niets te exploiteren. Omdat overdracht van de juridische eigendom van activa geen vereiste is om aan te kunnen nemen dat de identiteit van het bedrijf bewaard blijft, gaat het hof aan dit verweer van de dochtervennootschap voorbij. De herstructurering heeft naar het oordeel van het hof te gelden als een overgang van onderneming. Daarmee is het uitgangspunt dat ook de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege is overgegaan naar de dochtervennootschap; dat werknemer tegelijkertijd ook een statutaire positie bekleedde bij de holdingvennootschap doet daar niet aan af. Dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is overgegaan naar de dochtervennootschap vindt ook steun in – onder meer – het feit dat werknemer loon en loonstroken van haar ontving en dat zij een pensioenpolis ten behoeve van werknemer heeft afgesloten. Voorts oordeelt het hof dat de holdingvennootschap weliswaar de arbeidsovereenkomst van werknemer formeel heeft opgezegd, maar dat de dochtervennootschap dat besluit tot het hare heeft gemaakt, door uitvoering aan het besluit te geven, door de loonbetalingen stop te zetten en werknemer toegang tot de bedrijfslocatie te ontfangen. Daarmee heeft (ook) de dochtervennootschap de arbeidsovereenkomst opgezegd.

Vergoedingen

Het hof kent, ten laste van de dochtervennootschap, aan werknemer de transitievergoeding toe van € 94.573,62 bruto, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 62.118,56 bruto, nu de dochtervennootschap niet de toepasselijke opzegtermijn van vier maanden in acht heeft genomen. De opzegging heeft plaatsgevonden in strijd met artikel 7:671 BW, nu werknemer niet met het ontslag heeft ingestemd en er geen sprake is van een van de uitzonderingen genoemd in dat artikel die maken dat die instemming niet nodig was. Het hof acht in dat kader een billijke vergoeding van € 26.500 bruto passend. Het hof acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn was geëindigd door ontbinding op de g- dan wel de h-grond, nu de verhouding tussen partijen al langere tijd onder druk stond. Rekening houdend met de toegekende gefixeerde schadevergoeding, komt dat neer op twee maanden extra loon, dus op (afgerond) € 26.500 bruto. De dochtervennootschap wordt veroordeeld voornoemde vergoedingen aan werknemer te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1922

Zaaknummer: 200.332.539/02

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: S.H.O. Aben en B.L.A. van Drunen

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:671 BW en 7:681 BW