

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens overgang van onderneming. Omstandigheid dat het moet gaan om eto-redenen die geen intrinsiek verband houden met overgang van onderneming, betekent niet dat er geen enkel verband mag bestaan tussen overgang van onderneming en eto-redenen. Aanvullende omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 1994 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Roden Supermarkt B.V. (hierna: werkgeefster), laatstelijk als personeelsvertegenwoordigster. Sinds 23 mei 2022 is de arbeidsomvang van werkneemster verminderd van 32 uur naar 8 uur per week. Tot 15 mei 2023 was de onderneming van werkgeefster in handen van een franchiseondernemer die een supermarkt conform de Jumboformule exploiteerde. Vervolgens is de supermarkt verkocht aan Jumbo Nederland B.V., die daarna de supermarkt heeft doorverkocht aan de Maripaan Groep B.V. (hierna: Maripaan), een andere franchisenemer van Jumbo Nederland. Na de overgang van onderneming hebben werkgeefster en Maripaan geconcludeerd dat de functie van werkneemster niet bestaat binnen het organogram van een gemiddelde Jumbowinkel en dat deze niet inpasbaar is en overbodig is. Maripaan heeft namelijk een servicekantoor waar zij onder andere de HR-administratie heeft ondergebracht. Op 16 juni 2023 heeft werkgeefster, nadat met werkneemster gesprekken zijn gevoerd over een mogelijke herplaatsing bij dit servicekantoor, een ontslagaanvraag bij UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond). Het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster ontbonden vanwege bedrijfseconomische redenen. Het hof heeft het door werkneemster ingestelde beroep verworpen. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat de na de overgang van onderneming genomen beslissing om de door werkneemster verrichte werkzaamheden anders te organiseren, in verband staat met eto-redenen en daardoor niet getroffen wordt door het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW (wegens overgang van onderneming). Werkneemster heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onderdeel 1.1 van het middel richt zich tegen het oordeel van het hof dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Het onderdeel klaagt dat het hof heeft miskend dat in gevallen waarin aan het ontslag eto-redenen ten grondslag worden gelegd, het voor de beantwoording van de vraag of het opzegverbod van

artikel 7:670 lid 8 BW van toepassing is, niet volstaat om te beoordelen of aan de reguliere criteria voor een bedrijfseconomisch ontslag is voldaan. Evenmin volstaat het om te toetsen of aan het ontslag eto-redenen ten grondslag liggen. Het hof had, eventueel met toepassing van artikel 25 Rv, daarnaast moeten beoordelen of de door de werkgever aangevoerde eto-redenen geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming, zo voert het onderdeel aan. Onderdeel 1.2 voert aan dat zonder nadere motivering niet valt in te zien hoe de door het hof weergegeven eto-redenen geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming.

Dat het moet gaan om economische, technische of organisatorische redenen op het gebied van tewerkstelling die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming, betekent naar het oordeel van de Hoge Raad niet dat er geen enkel verband mag bestaan tussen de overgang van onderneming en de aan het ontslag ten grondslag gelegde economische, technische of organisatorische redenen. Dat volgt reeds uit het gegeven dat het gaat om ontslagen in de context van een overgang van een onderneming. Aanvullende omstandigheden kunnen maken dat ontslag zich verdraagt met de eis dat sprake is van economische, technische of organisatorische redenen die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming. Richtlijn 2001/23/EG beoogt in het geval van overgang van een onderneming immers niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger. Zij preciseert meer bepaald dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Naar het oordeel van de Hoge Raad heeft het hof onder ogen gezien dat het verband tussen de aangevoerde redenen en de overgang van onderneming onderzocht diende te worden. Het heeft immers overwogen dat naarmate het moment van aanpassing van het personeelsbestand dichter bij het moment van overgang ligt, van de werkgever mag worden verwacht dat in het bijzonder het ontbreken van een verband met de overgang van onderneming toereikend wordt toegelicht. Het heeft vervolgens dit verband onderzocht, heeft overwogen dat de functie van 'personeelsmedewerker/p&o-verantwoordelijke' niet voorkwam bij de andere door Maripaan geëxploiteerde supermarkten, dat die functie niet paste binnen het systeem van exploitatie en dat Maripaan een exploitatie voorstond waarbij de administratieve verwerking van personeelsgegevens centraal op het servicekantoor werd uitgevoerd en de andere werkzaamheden bij de supermarktmanager en de (assistent-)teamleiders zouden worden ondergebracht. Het hof is vervolgens tot de conclusie gekomen dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de na de overgang van de onderneming genomen beslissing om de door de 'personeelsmedewerker/p&o-verantwoordelijke' verrichte werkzaamheden anders te organiseren en daaromtrent een andere werkwijze in te voeren 'daarmee in verband staat', waarmee het hof kennelijk bedoelde dat deze beslissing in verband staat met de omstandigheid dat de functie niet paste binnen de exploitatie die Maripaan voorstond. Aldus is het hof niet uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting en heeft het zijn oordeel toereikend gemotiveerd.

Onderdeel 1.3 klaagt dat het hof bij de beantwoording van de vraag of sprake is van het

opzegverbod uit artikel 7:670 lid 8 BW, ten onrechte niet de vraag heeft betrokken of werkgeefster alle interne mogelijkheden heeft uitgeput. Voor het geval die beoordeling besloten ligt in de overwegingen van het hof over de herplaatsingsplicht, klaagt onderdeel 1.4 dat het hof de op werkgeefster rustende verplichting te beperkt heeft uitgelegd. Indien de toets plaatsvindt in het kader van het ontslagverbod van artikel 7:670 lid 8 BW, brengt de uit Richtlijn 2001/23/EG voortvloeiende doelstelling mee dat de inspanningen die de werkgever moet plegen om alle interne mogelijkheden uit te putten, verder gaan dan de algemene inspanningsverplichting van artikel 7:669 lid 1 BW, zo voert het onderdeel aan.

De klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Het hof heeft geoordeeld dat herplaatsing in dit geval niet mogelijk was omdat, kort gezegd, werkneemster met de acht beschikbare uren per week niet inzetbaar was in de functie waarop in hoger beroep in het kader van de herplaatsing de aandacht was gericht. Hierin ligt besloten dat naar het oordeel van het hof de interne mogelijkheden tot herplaatsing in een functie die gelijkwaardig is aan die welke werkneemster bij de franchiseondernemer vervulde, waren uitgeput. De vraag of de door onderdeel 1.4 verdedigde rechtsopvatting juist is, behoeft daarom geen behandeling.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Verwerping van het beroep volgt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:204

Zaaknummer: 25/00184

Rechters: G. de Groot, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: B. Schouten

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:670 lid 8 BW en Richtlijn 2001/23/EG