RECHTSPRAAK

Sprake van overgang van onderneming waardoor werkneemster in dienst is gekomen bij verkrijger, maar vorderingen worden afgewezen omdat werkneemster zich onvoldoende beschikbaar heeft gehouden voor de werkzaamheden op nieuwe standplaats.

Feiten

Werkneemster was van 2021 tot en met 2 oktober 2025 werkzaam bij de backoffice van The Sales Unit B.V. (hierna: SU) in Haarlem. Loonbetalingen en loonstroken ontving werkneemster van Activate Nederland. Op 16 september 2025 is aan werkneemster verteld dat SU haar activiteiten had gestaakt en dat de standplaats van werkneemster zou verschuiven van Haarlem naar Amsterdam. Werkneemster is langs geweest in Amsterdam en heeft vervolgens op 22 september 2025 aangegeven dat het niet passend is op dit moment. Op 8 oktober 2025 heeft werkneemster per e-mail geschreven dat de functie en werkplek eenzijdig zijn gewijzigd, zonder instemming. Deze gang van zaken zou de arbeidsrelatie inmiddels zodanig verstoord hebben dat een voortzetting in redelijkheid niet meer kan worden verwacht. Werkneemster geeft aan dat het juridisch gezien hier een beëindiging door toedoen van werkgever betreft, zodat zij recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster stelt voor om dit snel en netjes af te ronden via een vaststellingsovereenkomst. Werkgever heeft op 27 oktober 2025 laten weten aan (de gemachtigde van) werkneemster dat werkneemster aanvankelijk had deelgenomen aan het integratieprogramma bij de nieuwe werkgever, maar daarna bedenkingen kreeg. Zij heeft zich tot werkgever gewend en aangegeven geen gebruik te willen maken van de mogelijkheden bij de nieuwe werkgever. Zij heeft vervolgens om beëindiging van haar dienstverband verzocht, zodat zij zich kon richten op werk dat beter aansluit bij haar opleiding. Werkgever is met haar in gesprek gegaan over deze situatie. Werkneemster gaf aan dat zij opzag tegen de overbruggingsperiode tussen haar oude en nieuwe werk, met name vanwege de financiële impact. Hiervoor heeft werkgever haar de volgende oplossingen aangeboden: (1) vervangend werk bij Activate International B.V. met dezelfde arbeidsomvang en gelijke remuneratie, (2) bij voortzetting van het werk bij Direct Result Face to Face Marketing: doorbetaling van de extra reistijd als arbeidstijd, in verband met de toegenomen reistijd; of (3) vastlegging van het ontslagverzoek in een vaststellingsovereenkomst, zodat werkneemster een WW-uitkering kon aanvragen. Bij e-mail van 21 november heeft werkneemster aangegeven zich volledig beschikbaar te houden voor werk op haar overeengekomen standplaats te Haarlem, dat haar dit de afgelopen periode feitelijk onmogelijk is gemaakt door de eenzijdige wijziging van de standplaats naar Amsterdam, het afbreken van de lopende salarisonderhandeling, het ontbreken van een duidelijke functie-invulling en het uitblijven van inzage in haar arbeidsovereenkomst. Zij

vordert een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, de arbeidsomvang wordt vastgesteld op het gemiddeld aantal uren per maand op basis van de loonstroken, betaling van achterstallig salaris en emolumenten.

Oordeel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat haar arbeidsovereenkomst op Direct Result is overgegaan doordat op 1 september 2025 de backoffice van de Sales Unit – waar zij sinds 2 juli 2021 onafgebroken en structureel werkte - als economische eenheid is overgedragen aan Direct Result. De kantonrechter gaat er op basis van de e-mail van 27 oktober 2025 van werkgever van Activate van uit dat de gehele eenheid van de afdeling Backoffice Nederland van de Sales Unit is overgedragen aan Direct Result. Daaruit leidt de kantonrechter af dat er sprake was van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. De kantonrechter gaat er verder van uit dat werkneemster in het kader van de overgang van de backoffice van de Sales Unit van rechtswege mee is overgegaan naar Direct Result (artikel 7:663 BW). Werkneemster heeft gesteld dat zij op de overgangsdatum al ruim drie à vier jaar onafgebroken bij de backoffice werkzaam was. Dat heeft Direct Result niet (voldoende gemotiveerd) weersproken. De conclusie is dat werkneemster per 1 september 2025 door overgang van onderneming bij Direct Result in dienst is getreden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens niet (rechtsgeldig) geëindigd. De gevorderde verklaring voor recht zal daarom worden toegewezen. Werkneemster heeft loonbetaling gevorderd over de periode van 3 oktober 2025 tot de datum van het vonnis. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in het licht van de gemotiveerde betwisting door Direct Result onvoldoende heeft onderbouwd dat zij zich voor de bedongen arbeid bij Direct Result in Amsterdam beschikbaar heeft gehouden. Verwezen wordt naar de berichten van (de gemachtigde van) werkneemster van 22 september, 8 oktober, 23 oktober, 31 oktober en 21 november 2025 en de schriftelijke verklaringen die werkneemster bij de dagvaarding over heeft gelegd. Daarin heeft werkneemster keer op keer bevestigd dat zij in Haarlem wilde (blijven) werken en niet instemde met een verplaatsing van het werk naar Amsterdam. Anders dan werkneemster heeft bepleit, vindt de kantonrechter dat wel van haar verlangd kon worden dat zij in Amsterdam zou gaan werken. Werkneemster heeft enkel (bij Activate) aangegeven beschikbaar te zijn voor werkzaamheden in Haarlem en aangestuurd op een beëindiging van haar arbeidsovereenkomst met Activate. Gelet op het voorgaande behoort de oorzaak dat werkneemster sinds 3 oktober 2025 geen werkzaamheden bij Direct Result heeft verricht, in redelijkheid voor haar rekening te blijven. De door werkneemster aangevoerde omstandigheid dat zij onvoldoende over de overgang en de gevolgen is geïnformeerd leidt niet tot een ander oordeel. Daarbij komt dat de verkrijger en de vervreemder op grond van artikel 7:665a BW verplicht zijn om de *eigen werknemers* die bij de overgang betrokken zijn, tijdig te informeren. Voor zover Activate deze verplichting zou hebben geschonden, kan die tekortkoming niet aan Direct Result worden tegengeworpen. Ter zitting heeft Direct Result verklaard dat werkneemster nog steeds welkom is om op haar backoffice te komen werken. Werkneemster heeft desgevraagd laten weten dat zij wel in Amsterdam wil werken mits er sprake is van de "juiste voorwaarden". Zoals Direct Result terecht heeft opgemerkt geldt bij een overgang van

onderneming als uitgangspunt dat de op het moment van de overgang bij de vervreemder geldende arbeidsvoorwaarden door de verkrijger worden gerespecteerd. Direct Result heeft zich daartoe ook bereid verklaard. Nu uit voornoemde toelichting van werkneemster niet blijkt van een onvoorwaardelijke bereidheid om de werkzaamheden onder gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden te verrichten, ziet de kantonrechter op dit moment geen aanleiding de vordering tot wedertewerkstelling toe te wijzen. Omdat de loonvordering (en de vordering tot wedertewerkstelling) wordt afgewezen, zullen ook de daarmee verbonden nevenverzoeken (vaststelling arbeidsomvang ten behoeve van een correcte loonberekening, betaling vakantiegeld, wettelijke verhoging en rente) wegens gebrek aan belang worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 14-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:14636
Zaaknummer: 12029386 \ CV EXPL 25-8667
Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom
Advocaten: A. Aaryf
Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:628 BW en 7:665 BW