

Door: **Mr. Th.A.J. (Jos) van de Wouw**

Overgang onderneming

Het bedrijf van Jan werd per 1 november 2010 overgenomen door een andere werkgever. Deze werkgever heeft vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst opgemaakt, deze aan Jan afgegeven met het verzoek te tekenen. In de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt een ander salaris aangegeven en een andere inhoud van de functie.

Kan dit?

Wat betekent overgang van een bedrijf?

Bij overgang van een onderneming is sprake als een geheel bedrijf wordt overgenomen of niet een bedrijf in zijn geheel, maar wel een deel van de ondernemingsactiviteiten die van belang zijn. Voorwaarde voor de overgang van een onderneming is dat de eigen identiteit, het eigenlijke gezicht van het bedrijf, na de overgang is behouden.

Het overgaan van rechten en plichten op de werknemers

Indien een onderneming overgaat, houdt dit in dat de op dat bestaande rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst van de werknemers van rechtswege overgaan op de ondernemer die de onderneming verkrijgt. Dit geschied van rechtswege, hetgeen inhoudt dat daarvoor geen verdere overeenkomsten nodig zijn. Dit overgaan van de op dat moment bestaande rechten en plichten geldt voor alle werknemers die in de overgedragen onderneming (of in het overgedragen onderdeel) werkzaam waren ten tijde van de overgang van de onderneming. Dus ook vaste seizoensarbeiders en oproepkrachten een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Zelfs als hij op dat moment van overgang niet feitelijk werkzaam waren. Een uitzondering geldt voor de werknemer die in het bedrijf dat overgenomen wordt gedetacheerd is. Hij is daar niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam.

Welke rechten en verplichtingen gaan over?

De wet en de rechtspraak stelt dat alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst die er was van rechtswege overgaan op de nieuwe werkgever. Dit geldt voor alle arbeidsvoorwaarden, dus ook voor een concurrentiebeding. De werkgever die de onderneming overneemt is ook gebonden aan de CAO die van toepassing is op het overgenomen personeel voor de datum van overgang.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemers na de overgang

De wet verbiedt het een nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens overgang van de onderneming. Hij kan dus niet met succes een verzoek hiertoe indienen bij de kantonrechter, danwel bij UWV Werkbedrijf.

Aansprakelijk voor nakoming van rechten en plichten.

De oude werkgever is nog 1 jaar na de overgang, naast de nieuwe werkgever, aansprakelijk voor de nakoming van de rechten en plichten die voor de overgang zijn ontstaan. Dit betekent dat de werknemer dus de keuze heeft om gedurende 1 jaar na de overgang de oude werkgever, de nieuwe werkgever of beiden aan te spreken. Daarna kan alleen de nieuwe werkgever aangesproken worden.

Conclusie

In het geval van Jan is het dus niet mogelijk om vervolgens Jan te dwingen een nieuwe arbeidsovereenkomst te tekenen met een ander salaris, danwel een andere functie-inhoud. De wet zegt namelijk dat de nieuwe werkgever alle rechten en plichten

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

uit de arbeidsovereenkomst die Jan had moet respecteren. De oude arbeidsovereenkomst van Jan loopt dus met andere woorden gewoon door.

Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in contractenrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. www.knegtmansvandewouw.nl