

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is voorafgegaan aan overgang van onderneming en heeft daarmee rechtsgevolg gehad. Niet is in geschil dat er geen dringende reden is geweest de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Billijke vergoeding (bijna € 10.000 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 oktober 2018 in dienst getreden bij Thuiszorg Naborgh B.V. (hierna: Naborgh) in de functie van Leerling Verzorgende IG. Tussen Naborgh als verkoper en bedrijf X als koper is op 25 september 2019 een koopovereenkomst gesloten, waarbij X de activa van de onderneming van Naborgh heeft gekocht, onder meer bestaande uit het personeel en de (zorg)contracten. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd heeft in oktober 2019 een aanwijzing gegeven aan Naborgh om uiterlijk op 11 oktober 2019 al haar cliënten die zorg ontvangen over te dragen aan een andere zorgaanbieder, niet zijnde bedrijf X. Tussen Naborgh en bedrijf Y is op 11 oktober 2019 een overeenkomst gesloten, waarbij Naborgh aan bedrijf Y heeft overgedragen de cliënten genoemd in bijlage 1 bij de overeenkomst. Bij brief van 11 oktober 2019 heeft Naborgh het dienstverband met werkneemster beëindigd, eerst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Daarna wordt zij (in dezelfde brief) op staande voet ontslagen. Bij schrijven van 12 oktober 2019 heeft bedrijf X het personeel van Naborgh medegedeeld dat per 11 oktober bedrijf Y de zorgverantwoordelijkheid overneemt over de cliënten van Naborgh, dat alle verpleegkundigen een contract aangeboden hebben gekregen bij bedrijf Y en dat per diezelfde datum al het huishoudelijke personeel een contract aangeboden heeft gekregen bij en overgaat naar bedrijf X. Tussen partijen staat thans met name in geschil of de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze is opgezegd.

Oordeel

Op basis van de overgelegde stukken en de toelichting van partijen wordt vastgesteld dat sprake is geweest van overgang van onderneming, doordat Naborgh al haar ondernemingsactiviteiten en activa aan X respectievelijk Y heeft overgedragen. De kantonrechter stelt vast dat, anders dan in de koopovereenkomst is vermeld, de overdracht niet heeft plaatsgevonden op 1 oktober 2019 maar op 11 oktober 2019. De reden hiervoor is dat de betrokken ondernemingen van die datum uitgaan. Die datum is ook gecommuniceerd naar de medewerkers van Naborgh. Ten aanzien van werkneemster is dit echter anders gelopen. Anders dan haar collega's heeft werkneemster op 11 oktober 2019 geen brief ontvangen met de mededeling dat X dan wel Y het dienstverband zou voortzetten; zij ontving alleen de

ontslagbrief. Die brief kan niet anders worden begrepen dan als een ontslag op staande voet. Blijkens de brief was voor het ontslag onder meer redengevend dat werknemster niet mee wilde gaan met de reorganisatie, lees: de overgang van onderneming. Dit ontslag is (noodzakelijkerwijs) voorafgegaan aan de overgang van onderneming, waarvan geen mededeling is gedaan aan werknemster in persoon en welk bericht naar het zich laat aanzien haar pas later heeft bereikt. Het ontslag heeft dus rechtsgevolg gehad. Niet is in geschil dat er geen dringende reden is geweest de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. De opzegging is gedaan in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW. Daarom heeft werknemster op de voet van artikel 7:681 BW aanspraak op een billijke vergoeding en de kantonrechter ziet ook aanleiding een dergelijke vergoeding toe te kennen. Omdat de hoogte van de verzochte vergoeding niet is bestreden, wordt het bedrag van € 9.448,32 bruto toegewezen. Voorts is een vergoeding wegens onregelmatig ontslag verschuldigd, ter hoogte van € 1.957,15 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3121

Zaaknummer: KTN-8213514_27032020

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: S.O. Voogt en R.W. de Pater

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:677 BW en 7:678 BW