

RECHTSPRAAK

Ontslag chef-kok met toestemming UWV. Transitievergoeding ondanks terugval omzet vanwege coronacrisis toewijsbaar. Betaling in vijftien termijnen toegestaan. Geen aanleiding voor verhoging transitievergoeding met percentage, omdat coronacrisis niet aan werkgever toe te rekenen is.*Feiten*

Blijkens een op 1 mei 1997 ondertekende arbeidsovereenkomst is werknemer met ingang van 1 juni 1997 voor onbepaalde tijd in vaste dienst getreden in de functie van leerling-kok bij werkgever. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van chefkok. De onderneming is per 1 maart 2017 overgenomen en voortgezet als V.O.F. Werkgever. Werkgever heeft op 24 augustus 2020 bij het UWV een ontslaanvraag voor werknemer ingediend vanwege bedrijfseconomische redenen. Werkgever heeft in het kader van de ontslaanvraag aan het UWV meegedeeld dat werknemer op 1 juni 1993 bij de onderneming in dienst is getreden. Op 23 oktober 2020 heeft het UWV de ontslagvergunning verleend. Bij brief van 29 oktober 2020 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 31 december 2020. Partijen twisten over de vraag of bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de anciënniteitsjaren van werknemer en derhalve uitgegaan moet worden van een indiensttredingsdatum van 1 september 1993.

*Oordeel**Overgang van onderneming*

De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak sprake is van overgang van een economische eenheid met behoud van identiteit als bedoeld in artikel 7:662 BW. De kantonrechter weegt daarvoor mee dat de onderneming een restaurant was en na de overname door de huidige vennoten een restaurant op hetzelfde adres is gebleven. Naast werknemer is in ieder geval ook de chef bediening door de nieuwe onderneming overgenomen en verder komen de activiteiten met elkaar overeen. Werkgever heeft geen feiten of omstandigheden gesteld die tot een ander oordeel kunnen leiden. Dit betekent dat de rechten en plichten van de vorige onderneming die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst met werknemer, op grond van artikel 7:663 BW zijn overgegaan op werkgever.

Transitievergoeding

Omdat in dit geval sprake is van overgang van onderneming, heeft de arbeidsovereenkomst

voor onbepaalde tijd die werknemer had toen de rechten en verplichtingen uit die overeenkomst per 1 maart 2017 op werkgever overgingen, te gelden als een voorafgaande arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst met werkgever is aangevangen op 1 september 1993. Hij heeft daartoe verwezen naar door hem overgelegde loonspecificaties over de maanden augustus 1998 tot en met oktober 1998 en van februari tot en met april 2001 en juli 2002. Op deze loonspecificaties is 1 januari 1993 als indiensttredingsdatum vermeld. Werkgever heeft ook zelf aan het UWV doorgegeven dat werknemer op 1 juni 1993 in dienst is getreden. Verder heeft werknemer een op 1 mei 1997 ondertekende arbeidsovereenkomst overgelegd waaruit blijkt dat hij met ingang van 1 juni 1997 in vaste dienst is getreden in de functie van leerling-kok en voor onbepaalde tijd is aangenomen door werkgever. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen in verband met een tweejarige opleiding die door de werkgever werd aangeboden nadat hij in 1993 in dienst was getreden als hulpkok. Werknemer heeft met deze stukken voldoende gemotiveerd onderbouwd dat hij in ieder geval met ingang van 1 september 1993 in dienst is van de onderneming. Voor zover werkgever heeft aangevoerd dat de transitievergoeding niet moet worden toegekend omdat hij deze vanwege de coronamaatregelen niet kan betalen, gaat de kantonrechter daarin niet mee, omdat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat hij daartoe niet in staat is. Hij is er immers door afhaalservice in geslaagd toch nog een aanmerkelijk deel van de omzet van voor coronacrisis te behalen. Bovendien heeft hij er zelf voor gekozen om, ondanks de overheidssteun voor werknemers, zijn enige chef-kok te ontslaan. Dat betekent dat de door werknemer verzochte transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW zal worden toegekend. Gelet op het feit dat aannemelijk is dat werkgever door de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende overheidsmaatregelen zijn omzet buiten zijn schuld aanzienlijk heeft zien dalen en dat zijn huidige liquide positie daardoor onder druk zal staan, zal de kantonrechter op grond van artikel 7:673c lid 2 BW bepalen dat de transitievergoeding van in totaal € 29.331,26 aan werknemer kan worden betaald in vijftien termijnen van € 1.950 en een laatste termijn van € 81,26. 16. Nu de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende financiële gevolgen voor werkgever niet aan hem zijn toe te rekenen, ziet de kantonrechter geen aanleiding om te bepalen dat de transitievergoeding niet wordt verhoogd met een percentage, waartoe artikel 7:673c lid 2 BW de mogelijkheid biedt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2209

Zaaknummer: 8960239 EA VERZ 21-2

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: K. Ez-Zaitouni en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:663 BW