

RECHTSPRAAK

(Nog) geen sprake van overgang van onderneming ten tijde van beëindigen arbeidsovereenkomst. Loonvordering werknemer gedeeltelijk toegewezen, voor de periode waarin hij zich beschikbaar heeft gehouden voor arbeid. Geen grondslag voor toewijzing billijke vergoeding, nu arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgeefster laat werknemer per e-mail van 31 december 2020 weten dat zijn arbeidsovereenkomst wordt verlengd tot 29 februari 2021 (later gecorrigeerd naar 'laatste dag van februari 2021/eerste dag van maart 2021'). Bij brief van 8 januari 2021 (en herhaald op 28 januari 2021) heeft werknemer te kennen gegeven niet in te stemmen met de 'opzegging'. Hij bestrijdt dat sprake is van een rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst en maakt aanspraak op betaling van het salaris en houdt zich beschikbaar voor arbeid. Daarnaast wordt in de brief melding gemaakt van een incident op 5 januari 2021, waarbij werkgeefster werknemer onheus zou hebben bejegend en naar huis zou hebben gestuurd. Werkgeefster heeft hem toegebeten dat hij niet meer hoefde te komen werken, hetgeen door werknemer is opgevat als een vrijstelling van werk. In een brief van 12 februari 2021 wordt daaraan toegevoegd dat werknemer over de maand januari 2021 veel te weinig salaris zou hebben ontvangen. De uitbetaling van januari 2021 lijkt op de uitbetaling van een eindafrekening (twee gewerkte dagen en vakantiegeld), waardoor het lijkt alsof werkgeefster hem op 5 januari 2021 met onmiddellijke ingang heeft ontslagen. Dit ontslag is niet schriftelijk bevestigd en er is evenmin een reden – laat staan een dringende reden – opgegeven voor het ontslag. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van het dienstverband te vernietigen en werkgeefster te verplichten hem weer toe te laten tot zijn werk. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 5.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter behandelt alleen het subsidiaire verzoek (inclusief nevenverzoek ten aanzien van betaling van het achterstallig salaris), nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 maart 2021 reeds is geëindigd. Werkgeefster heeft als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat zij, vanwege overgang van onderneming, sinds 1 januari 2021 niet langer de werkgeefster van werknemer was. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Uit de vaststellingsovereenkomst blijkt dat een deel van de onderneming met terugwerkende kracht

per 1 januari 2021 zou worden overgenomen, maar gesteld noch gebleken is dat de genoemde activa, bestaande uit machines, installaties en voorraden, daadwerkelijk in de periode tussen 1 januari 2021 en 1 maart 2021 zijn overgenomen. Evenmin is inzichtelijk gemaakt welke werknemers met deze overdracht mee over zouden gaan op de verkrijger. Ook uit het feitelijk handelen kan niet worden afgeleid dat vóór 1 maart 2021 sprake was van overgang van onderneming. Werkgeefster heeft zich jegens werknemer immers opgesteld als werkgever door het einde van zijn arbeidsovereenkomst aan te zeggen, hem telefonisch te benaderen enzovoort. Daarnaast heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer zich vanaf 6 januari 2021 niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van arbeid. Uit de brieven van 8 en 28 januari 2021 blijkt echter dat werknemer zich wel beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van de overeengekomen arbeid. Dat werkgeefster hem vervolgens niet heeft opgeroepen om zijn werkzaamheden te verrichten, dient voor haar rekening en risico te blijven. In de brief van 12 februari 2021 berust werknemer echter in het ontslag zonder daar een expliciete voorwaarde aan te verbinden (zoals eerder wel gebeurde; het toekennen van een billijke vergoeding). Aldus komt het niet verrichten van de overeengekomen arbeid volgens de kantonrechter vanaf die datum voor rekening en risico van werknemer. De kantonrechter zal het loon dus toewijzen over de periode 6 januari 2021 tot 12 februari 2021. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft zijn verzoek gegrond op artikel 7:681 BW, maar nu de arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd per 1 maart 2021, bestaat geen basis meer voor toekenning van een dergelijke billijke vergoeding. Dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, en op die basis een billijke vergoeding toekomt aan werknemer, is niet komen vast te staan. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2705

Zaaknummer: 9065203 \ HA VERZ 21-14 \ 512 \ 918

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.F. Wilson en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:681 BW