

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd na toestemming UWV. Geen overgang van onderneming onder meer door sluiten fysieke winkel.*Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 1996 in dienst getreden bij werkgever. Op de salarisspecificaties is als functie vermeld: verkoper/chauffeur. Op 27 oktober 2020 heeft werkgever werknemer een beëindigingsovereenkomst overhandigd. Werknemer heeft niet ingestemd. Op 14 december 2020 heeft werkgever bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend. Het UWV heeft op 14 januari 2021 toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege een (gedeeltelijke) beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Op 1 januari 2021 heeft werkgever VOF X opgericht. Er is geen sprake meer van een winkel. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd en of sprake is van overgang van onderneming.

*Oordeel**Geen rechtsgeldige opzegging?*

De vraag is hoe de mededeling van werkgever dat 5 december de laatste werkdag is van werknemer, moet worden geïnterpreteerd. Gelet op de e-mail van werkgever werden partijen het erover eens dat werknemer niet meer zou komen werken; werknemer is daarna ook niet meer op het werk verschenen en heeft evenmin stappen ondernomen om weer tot het werk te worden toegelaten. Een opzegging is het echter niet: uit het citaat blijkt dat partijen probeerden om tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te komen, en dat werkgever pas tot opzeggen is overgegaan, toen uit het antwoord van werknemer op 11 december 2020 bleek dat zij geen overeenstemming bereikten. Eerst op 18 januari 2021 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. Er is dus evenmin sprake van een opzegging zonder toestemming van het UWV.

Onjuiste informatie aan het UWV?

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van opzettelijke verzwijging van feiten in het verzoek aan het UWV. Als functie van werknemer heeft werkgever vermeld: verkoper/chauffeur, terwijl bij de beschrijving van de functie is vermeld: het verkopen, installeren en repareren van elektrotechnische apparaten. In zijn verweerschrift heeft werknemer aan het UWV geschreven dat hij geen verkoper/chauffeur is, en dat zijn werkzaamheden bestonden uit het repareren van witgoedapparaten en het monteren en

installeren van audio- en videoapparatuur. Op de zitting heeft werknemer echter verteld dat hij regelmatig iets aan een klant verkocht als hij bij een klant was en het apparaat was niet meer te repareren. Gelet hierop is er volgens de kantonrechter geen sprake van een verzwijging door werkgever, omdat werknemer ook verkoopwerkzaamheden verrichtte.

Overgang van een onderneming

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van overgang van de onderneming van werkgever naar VOF X. Werkgever voert terecht aan dat beide bedrijven wezenlijk van elkaar verschillen. Dit komt vooral door het verdwijnen van de fysieke winkel, die er was onder werkgever. VOF X heeft zich vrijwel geheel gericht op het repareren van goederen, die elders zijn gekocht, terwijl werkgever gericht was op verkoop van producten in de winkel en via de website van de eenmanszaak, en installatie, aflevering en reparatie van die verkochte producten. Daardoor komt bij VOF X de nadruk meer te liggen op service en reparatie. Dat VOF X gebruikmaakt van twee bedrijfsbussen, inventaris of gereedschap van werkgever maakt niet dat er ondanks het sluiten van de winkel toch sprake is van overgang van een onderneming. Dit is immers van ondergeschikt belang voor de identiteit van de onderneming. Voorts zijn de website en het adres veranderd. Werknemer stelt dat er een klantenbestand is overgedragen, maar dat wordt door werkgever betwist en door werknemer verder niet onderbouwd. Nu er volgens de kantonrechter geen sprake is van overgang van een onderneming, is er evenmin sprake van overgang van rechten en verplichtingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Uit het voorgaande volgt dat werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd, er geen sprake van is dat werkgever opzettelijk feiten heeft verzwegen bij de ontslag aanvraag aan het UWV, hij de opzegtermijn wel in acht heeft genomen en de afgelopen vijf jaar het juiste salaris aan werknemer heeft betaald.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:8056

Zaaknummer: 9135118 \ EJ VERZ 21-83051

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: B.F. van Es en J. Adank

Wetsartikelen: 7:662 BW