

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werknemer wordt toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgever heeft namelijk volhard in zijn stelling dat sprake is van een overgang van zijn onderneming, terwijl daar geen enkele aanwijzing voor is en dat zelfs haaks op de stukken staat.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2009 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie rijwielhersteller/bedrijfsleider. Werknemer heeft zich per 11 januari 2022 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat sprake is van arbeidsongeschiktheid mede ten gevolge van werkgerelateerde omstandigheden. Op advies van de bedrijfsarts heeft mediation plaatsgevonden. Dat heeft niet tot resultaat geleid. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding van € 14.533,17 bruto en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Werkgever zou immers een onwerkbaar situatie hebben laten ontstaan en bewust laten voortduren om een ontslag te creëren.

*Oordeel*

De eerste vraag die de kantonrechter moet beantwoorden, is of tussen werkgever en werknemer (nog) een arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgever stelt namelijk dat hij geen werkgever meer is van werknemer omdat hij zijn bedrijf per 23 augustus 2022 heeft overgedragen. Deze stelling heeft hij echter niet onderbouwd of geconcretiseerd, ondanks het herhaalde verzoek van werknemer. Desgevraagd heeft werkgever ter zitting gesteld dat het bedrijf is verkocht. Ook heeft hij aangevoerd dat hij zijn eenmanszaak niet heeft weggedaan, maar de winkel, heeft “over laten gaan”, en de winkel nu op naam van onderneming 2 staat. Zonder nadere onderbouwing is dit onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van een overgang van onderneming. Werknemer heeft bovendien uittreksels van de KvK en loongegevens van mijn.uwv.nl overgelegd, waar het tegendeel uit blijkt. De stelling van werkgever dat hij geen werkgever meer is, staat haaks op de stukken en wordt daarom gepasseerd. Werknemer voert aan dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden wegens een dringende reden. In de afgelopen periode is sprake geweest van uitholling van zijn functie en pesterijen. Een voortzetting van het dienstverband zal volgens werknemer daarom leiden tot een verslechtering van zijn ziektebeeld of zijn herstel in de weg staan. De kantonrechter zal het verzoek van werknemer toewijzen, omdat werkgever zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzet en een werknemersverzoek op zichzelf gehonoreerd moet worden gelet op het recht van vrije arbeidskeuze. De kantonrechter zal de

arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 december 2022.

Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Werkgever heeft volhard in zijn stelling dat sprake is van een overgang van zijn onderneming, terwijl daar geen enkele aanwijzing voor is en dat zelfs haaks op de stukken staat. Ook heeft werkgever geen gehoor gegeven aan herhaalde verzoeken van werknemer om stukken over te leggen waaruit de vermeende overgang van onderneming zou moeten blijken. Voor zover al sprake is van een overgang van de onderneming, is bovendien het niet voldoen aan de informatieplicht onrechtmatig, en levert dat evident ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op van de werkgever. Daarbij heeft werkgever zijn verplichtingen als goed werkgever veronachtzaamd, door werknemer lange tijd in het ongewisse te laten. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 14.533,17 bruto wordt dus toegewezen. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding zal worden toegewezen te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 1 januari 2023. Werknemer heeft ook aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter zal die vergoeding vaststellen op het door werknemer gevraagde bedrag van € 25.000 bruto. Weliswaar heeft werknemer het bedrag summier onderbouwd, maar werkgever heeft de hoogte van het bedrag niet betwist. Het bedrag komt de kantonrechter in dit geval ook redelijk voor.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 07-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:9808

**Zaaknummer:** 10062551 \ AO VERZ 22-49 (PA)

**Rechters:** I.H. Lips

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:662 BW