

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer die door overgang van onderneming is meegegaan naar opvolgend werkgeefster. Ernstig verwijtbaar handelen door oude werkgeefster. Nieuwe werkgeefster is veroordeeld tot het betalen van de transitievergoeding en billijke vergoeding*Feiten*

Werknemer verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen hem en zijn (opvolgend) werkgeefster. Ook heeft hij verzocht om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De eerdere werkgeefster was in een procedure veroordeeld tot loonbetaling maar heeft niet aan deze veroordeling voldaan. Ook is de opvolgend werkgeefster niet tot betaling overgegaan. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is geweest van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW. Dit betekent dat werknemer is overgegaan en dat tussen partijen een arbeidsrechtelijke relatie bestaat. De arbeidsovereenkomst is ontbonden en de kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen door de opvolgend werkgeefster. Zij heeft op grovelijke wijze de verplichtingen die voortkomen uit de arbeidsovereenkomst niet nagekomen. De opvolgend werkgeefster is veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld omdat hij het niet eens is met de hoogte van de billijke vergoeding. Werknemer heeft in hoger beroep zijn eis vermeerderd en vordert nu ook betaling van niet opgenomen vakantie-uren en niet genoten vakantiebijslag, en ook de veroordeling tot het verstrekken van deugdelijke specificaties, onder last van een dwangsom. Werkgeefster gaat eveneens in hoger beroep en wil dat het hof bepaalt dat de transitievergoeding en billijke vergoeding in het geheel niet verschuldigd zijn omdat zij niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de werknemer bij de overgang van onderneming mee is overgegaan naar de nieuwe werkgeefster. Het hele bedrijf is overgegaan naar de nieuwe werkgeefster. De omstandigheid dat werknemer al geruime tijd niet meer aan het werk was voor zijn oude werkgeefster en zijn oude werkgeefster ook geen loon meer betaalde, maakt niet dat het redelijk is dat het dienstverband zou achterblijven in een vennootschap zonder onderneming. Dat de indiensttreding van werknemer bij de nieuwe werkgeefster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan onder die omstandigheden ook niet worden aangenomen. Werknemer kan ten opzichte van zijn nieuwe werkgeefster aanspraak maken op zijn loon van € 3.500 per maand. Het hof is met de

kantonrechter van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de de oude werkgeefster ten opzichte van werknemer. Werkgeefster heeft niets gedaan om de arbeidsovereenkomst met werknemer correct af te handelen, nl. het achterstallig loon te betalen en de arbeidsovereenkomst voort te zetten dan wel te beëindigen. Dit ernstig verwijtbaar handelen heeft ertoe geleid dat werknemer zelf het initiatief heeft moeten nemen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Gesteld noch gebleken is dat de nieuwe werkgeefster hetgeen zij aan werknemer verschuldigd was ook zonder een uitspraak van de rechter zou hebben betaald. Dit betekent dat de nieuwe werkgeefster terecht is veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en ook een billijke vergoeding is verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:419

Zaaknummer: 200.317.423

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en M. Verkerk

Advocaten: S.A. Jansen en M. van Benthem

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW en 7:671c BW