

RECHTSPRAAK

Loonvordering na overgang van onderneming. Artikel 7:628 BW. Kantonrechter wijst loonvordering toe tot de datum waarop de verkrijgende werkgever de werknemer een concreet werkaanbod heeft gedaan.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 10 maart 2021 naast zijn studie gewerkt bij een restaurant van de vervreemdende werkgever. Eind juli 2022 heeft de vervreemdende werkgever zijn restaurant per direct gesloten vanwege bedrijfseconomische redenen. De vervreemdende werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer niet opgezegd en heeft bij het UWV ook geen ontslagvergunning aangevraagd. De arbeidsovereenkomst is daardoor na eind juli 2022 blijven bestaan. De vervreemdende werkgever heeft werknemer nog wel het loon over juli 2022 uitbetaald, maar over de periode daarna niet meer. Werknemer is niet meer opgeroepen door de vervreemdende werkgever. Werknemer heeft zich toen beschikbaar gesteld voor werk bij de vervreemdende werkgever en aanspraak gemaakt op doorbetaling van loon. Omdat loonbetaling uitbleef, heeft de door werknemer ingeschakelde gemachtigde bij brief van 18 oktober 2022 aan de vervreemdende werkgever meegedeeld dat er nog sprake is van een arbeidsovereenkomst en dus aanspraak op loon. De gemachtigde van de vervreemdende werkgever heeft daarop op 20 oktober 2022 meegedeeld dat de vervreemdende werkgever zijn restaurant op 3 oktober 2022 heeft verkocht. De vervreemdende werkgever heeft werknemer daarna het loon over augustus en september 2022 betaald. Op 22 november 2022 heeft de gemachtigde van werknemer de verkrijgende werkgever aangesproken op betaling van het loon voor oktober 2022. Daarbij heeft de gemachtigde van werknemer aan de verkrijgende werkgever meegedeeld dat werknemer nog steeds beschikbaar is voor werk, maar dat hij openstaat voor een vaststellingsovereenkomst. Op 25 november 2022 heeft de verkrijgende werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij per direct aan het werk kan als barhoofd in zijn restaurant, dat in de buurt ligt van het restaurant van de vervreemdende werkgever. De verkrijgende werkgever biedt het werk aan tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden als die van de vervreemdende werkgever. De verkrijgende werkgever is alleen bereid het salaris van 3 tot 20 oktober 2022 van € 367,77 bruto te betalen omdat werknemer op 20 oktober 2022 is geïnformeerd dat hij een nieuwe werkgever heeft en werknemer op dat moment geen enkele intentie heeft getoond om voor de verkrijgende werkgever te gaan werken. Inmiddels is de arbeidsovereenkomst op 28 februari 2023 van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert loon vanaf oktober 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat als gevolg van de overgang van onderneming sinds 4 oktober 2022 op de verkrijgende werkgever de loonbetalingsplicht rust. De verkrijgende werkgever heeft werknemer na het starten van deze procedure op 9 januari 2023 alsnog het loon betaald voor de periode vanaf 3 tot 20 oktober 2022. In geschil is nu nog of werknemer vanaf 20 oktober 2022 recht heeft op loon van de verkrijgende werkgever, terwijl hij niet voor de verkrijgende werkgever heeft gewerkt. De kantonrechter is van oordeel dat het verweer van de verkrijgende werkgever dat werknemer niet beschikbaar was, terwijl hij wel bekend was met de overgang van onderneming, niet opgaat voor de periode tot 25 november 2022. Werknemer heeft namelijk pas op 9 november 2022 de naam en het adres van de verkrijgende werkgever te horen gekregen. Vóór die tijd wist werknemer dus niet voor wie en waar hij precies zou moeten gaan werken. De verkrijgende werkgever heeft zelf pas op 25 november 2022 contact opgenomen met werknemer en concreet toegelicht welke werkzaamheden hij voor hem zou moeten gaan verrichten. De verkrijgende werkgever had als verkrijgend werkgever zelf eerder het initiatief moeten nemen om werknemer te informeren over de bedrijfsovername en de werkzaamheden die van hem werden verwacht in het kader van de arbeidsovereenkomst die op hem was over gegaan. Door dat niet te doen heeft hij zich niet als goed werkgever gedragen. Vanaf 25 november 2022 was het voor werknemer echter duidelijk wie zijn werkgever was en waar hij aan het werk kon, want toen is hem een concreet aanbod gedaan vanuit de verkrijgende werkgever om weer aan de slag te gaan. Vanaf dat moment mocht dan ook van werknemer worden verwacht dat hij zijn werkzaamheden zou hervatten. De kantonrechter zal de gevorderde loonbetaling daarom toewijzen over de periode van 20 oktober 2022 tot en met 25 november 2022.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3397

Zaaknummer: 10259253

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H.L.A. Ko en T.R. Dalmolen

Wetsartikelen: 7:628 BW