

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst zieke werknemer zonder toestemming. Overgang van onderneming en bestuurdersaansprakelijkheid.*Feiten*

Werknemer is op 22 mei 2021 in dienst getreden bij bedrijf 1 als metselaar. In het handelsregister van de KvK staat vermeld dat bedrijf 1 zich onder meer bezighield met het in dienst nemen of tijdelijk inhuren van personeel en het verzorgen van personeelsdiensten. Werkgeefster runde tot voor kort ook bedrijf 2, dat zich (onder meer) bezighield met metselen en voegen. Bedrijf 3 is bestuurder van bedrijf 1 en bedrijf 2, waarvan werkgeefster enig aandeelhouder en bestuurder was. Werknemer heeft zich op 10 februari 2023 ziek gemeld. Werkgeefster heeft op 27 februari 2023 werkgeefster opgericht, welk bedrijf zich onder meer bezighoudt met metselen en voegen. Op 17 maart 2023 heeft werkgeefster namens bedrijf 1 werknemer een brief gestuurd met als onderwerp 'einde dienstverband'. In die brief, waarboven de datum 10 februari 2023 vermeld staat, schrijft werkgeefster dat zij vanwege privéomstandigheden per 17 maart 2023 stopt met het bedrijf. Werknemer heeft na 17 maart 2023 geen salaris meer ontvangen. Bedrijven 1 tot en met 3 zijn bij ontbindingsbesluit van 30 maart 2023 ontbonden. Werknemer verzoekt onder meer gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werkgeefster betwist niet dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. De verzochte verklaring voor recht zal derhalve worden toegewezen. Werknemer meent dat werkgeefster aansprakelijk is te houden voor alle verplichtingen uit de met bedrijf 1 gesloten arbeidsovereenkomst omdat sprake is van overgang van onderneming ('ovo'). Werkgeefster heeft aanvankelijk niet betwist dat sprake is van ovo, maar heeft zich in haar akte tot rectificatie op het standpunt gesteld dat haar gemachtigde wat dit betreft door een misverstand is uitgegaan van een onjuiste voorstelling van zaken en dat van ovo toch geen sprake is. Werknemer stelt dat werkgeefster haar standpunt niet kan wijzigen, omdat zij in haar verweerschrift uitdrukkelijk heeft erkend dat sprake is van ovo en er dus sprake is van een gerechtelijke erkenning als bedoeld in artikel 154 Rv. De kantonrechter volgt dit standpunt niet, nu werkgeefster de ovo slechts impliciet en niet uitdrukkelijk heeft erkend. De kantonrechter oordeelt verder dat sprake is van een ovo. Werkgeefster heeft niet weersproken dat bedrijf 1 uitsluitend tot doel had het personeel van bedrijf 2 in dienst te nemen, waardoor bedrijf 1 zich feitelijk bezighield met het verrichten van metselwerkzaamheden. Dit betekent dat die vennootschap feitelijk dezelfde activiteiten had als werkgeefster. Mede gelet op het feit

dat verweerster is opgericht toen bedrijf 2 en bedrijf 1 nog bestonden en werkgeefster niet heeft weersproken dat de klanten van werkgeefster worden geworven met gebruikmaking van het klantenbestand en de relaties van bedrijf 1, is de kantonrechter dan ook van oordeel dat werkgeefster de exploitatie van bedrijf 1 in feite via werkgeefster heeft voortgezet. Er is dus sprake van een economische eenheid die haar identiteit heeft behouden en waarmee dezelfde of een vergelijkbare economische activiteit kan worden voortgezet. Ook is er personeel meegegaan naar werkgeefster. Aangezien sprake is van ovo, zijn de uit de arbeidsovereenkomst van werknemer voortvloeiende verplichtingen van bedrijf 1 overgegaan op werkgeefster. Tot slot kan de bestuurder van werkgeefster aansprakelijk worden gehouden nu zijn handelen ten opzichte van werknemer in de gegeven omstandigheden zodanig onzorgvuldig is dat hem daarvan persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Aan werknemer komt een gefixeerde schadevergoeding toe, de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 21.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:3438

Zaaknummer: 10509903 \ EJ VERZ 23-154

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: H.C. van der Weide en mr. E.F.J. Goossens

Wetsartikelen: 7:663 BW, 154 RV, 2:11 BW en 7:672 lid 11 BW