

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat eiseres als werknemster de onderneming van haar werkgeefster heeft overgenomen. Vordering tot betaling van (achterstallig) loon afgewezen.*Feiten*

Werkgeefster heeft met ingang van 1 januari 2021 een winkelpand gehuurd voor een periode van vijf jaar. Daarin exploiteert werkgeefster sinds 3 januari 2022 als eenmanszaak een broodjeszaak. Omstreeks 3 januari 2022 is werknemster op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster. Een boekhoudkantoor heeft in 2022 en 2023 de maandelijkse salarisberekeningen voor werkgeefster uitgevoerd. Het boekhoudkantoor stelt dat de noodzakelijke inschrijving van werknemster bij de Kamer van Koophandel duidelijk aangeeft dat zij de onderneming als eenmanszaak per één juli 2023 heeft voortgezet. Werknemster stelt daarentegen in de gehele periode januari 2022 tot en met december 2023 in loondienst werkzaam te zijn geweest, en dat overigens nog steeds te zijn. Werknemster vordert in kort geding – samengevat – bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis, een verklaring voor recht dat er geen rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen, althans dat de arbeidsovereenkomst ook na 31 december 2023 is blijven bestaan, en vordert uit dien hoofde (achterstallig) salaris. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat zij met elkaar een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Dat is meteen ook het enige waarover partijen het met elkaar eens zijn. Zo is onduidelijk gebleven of de arbeidsovereenkomst op schrift is gesteld; volgens werknemster niet maar volgens werkgeefster wel, maar zou die schriftelijke arbeidsovereenkomst in het ongereede zijn geraakt. Wat hiervan ook zij, werknemster heeft onvoldoende concrete aanknopingspunten naar voren gebracht op grond waarvan aannemelijk is dat zij tot 1 juli 2023 nog recht heeft op loon.

Overgang van onderneming

De vraag is of werknemster werkgeefster kan aanspreken op loon na 1 juli 2023. Volgens werknemster kan zij dat, omdat zij meent dat haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster niet rechtsgeldig is beëindigd en de arbeidsovereenkomst dus nog voortduurt. Werkgeefster betwist dat zij werknemster loon is verschuldigd en zij heeft als meest verstrekkend verweer aangevoerd dat per 1 juli 2023 sprake is van een overgang van onderneming. Naast de koop

van materiële activa kan ook huur een overgang van de onderneming tot gevolg hebben, zoals dat bijvoorbeeld ook bij pacht kan gelden. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van de overgang van onderneming verwezen naar de schriftelijke pachtovereenkomst. De kantonrechter neemt daarom aan dat werkneemster wist wat de pachtovereenkomst voor haar betekende en dat zij de overeenkomst heeft willen aangaan. Voorshands wordt geoordeeld dat de pachtovereenkomst rechtsgeldig tot stand is gekomen. In de pachtovereenkomst zijn de voorwaarden en condities voor de exploitatie opgenomen. Zo valt te lezen dat de exploitatietermijn aanvangt op 1 juli 2023. Bij dit alles is van belang dat werkneemster vanaf 1 juli 2023 het loon van haar echtgenoot, die tegelijkertijd met werkneemster bij werkgeefster in dienst trad, is gaan uitbetalen, terwijl vóór 1 juli 2023 werkgeefster het salaris van beiden betaalde. Een verklaring waarom werkneemster dat vanaf 1 juli 2023 heeft gedaan en niet werkgeefster, heeft werkneemster desgevraagd niet gegeven. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat sprake is van een overgang van onderneming. Daarmee is de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster op 1 juli 2023 van rechtswege geëindigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1463

Zaaknummer: 10930026

Rechters: F. Koster

Advocaten: D.Y. Li en S.M.C. Verheyden

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:667 BW