

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen na toestemming UWV. Een deel van de verzoeken van werknemer wordt toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2019 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van hairstyliste. Werkneemster is per 24 juli 2022 met zwangerschapsverlof gegaan. Bij brief van 16 juli 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 22 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer de vernietiging van het ontslag op staande voet ingeroepen. Werkgever heeft laten weten dit te doen. Werkgever heeft aangegeven dat het vinden van een oplossing tussen partijen vereist was, omdat de onderneming per 1 augustus 2022 definitief zou worden gestaakt. De gemachtigde van werknemer heeft daarop aangegeven dat zij na haar zwangerschapsverlof, op november 2022, haar arbeid ter beschikking zal stellen en dat zij verwacht dat daar loon zal worden doorbetaald. Werkgever heeft een voorstel tot beëindiging met wederzijds goedvinden gedaan, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Op 7 oktober 2022 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat er een overnamekandidaat voor de kapperszaak was gevonden, en dat werknemer zich tot deze nieuwe eigenaar kon wenden. Ten aanzien van de overname heeft de rechtbank Limburg in een ander vonnis geoordeeld dat er geen sprake is van een overgang van onderneming, zodat werknemer in dienst is gebleven bij werkgever. Werkgever heeft vervolgens toestemming bij het UWV verzocht om de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Die toestemming is verleend. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter in de onderhavige zaak om werkgever te veroordelen tot het verstrekken van een deugdelijke eindafrekening, alsmede tot betaling van het loon vermeerderd met vakantiebijslag tot het einde van de arbeidsovereenkomst en tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering wordt afgewezen, nu hierover al in het voornoemde vonnis over de overgang van onderneming is beslist. De vakantiebijslag, die bij dat vonnis niet is toegewezen, wordt in de onderhavige zaak wel toegewezen. Werkgever heeft aangevoerd dat onduidelijk is hoeveel vakantiedagen werknemer nog dient te ontvangen. Werkneemster heeft echter een berekening in het geding gebracht. Werkgever heeft dit verder niet betwist, waardoor het verzochte bedrag aan vakantiedagen wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt tot het maximum toegewezen. De transitievergoeding wordt

eveneens toegewezen, nu het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van werkgever komt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6410

Zaaknummer: 11073001 AZ VERZ 24-30

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: E.G.W. Hendriks en D.M.J.M.G. Cuijpers

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:673 BW