

RECHTSPRAAK

werknemer/Elektrotechniek Den Haag BV c.s.

Er is sprake van overgang van onderneming, waardoor het ontslag op staande voet (feitelijk) is gegeven door de verkrijger. Voor het tijdstip van overgang wordt uitgegaan van de datum van inschrijving van de verkrijger in het handelsregister. Ontslag op staande voet onterecht. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2003 in dienst getreden bij JCK Elektrotechniek BV (hierna: JCK). Werknemer ontving gedurende een lange periode zijn salaris niet althans te laat (en in deelbetalingen). Daarnaast is werknemer op enig moment een bedrijfsongeval overkomen en zijn naar aanleiding daarvan discussies ontstaan over de re-integratie. Op 29 november 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Tevens vordert werknemer primair EDH en subsidiair JCK te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft zijn verzoeken primair gericht tegen EDH, omdat hij van mening is dat sprake is van overgang van onderneming, waardoor hij op 26 oktober 2016 van rechtswege bij EDH in dienst is gekomen. Het ontslag op staande voet is daarom, zo stelt werknemer, door EDH gegeven.

Oordeel

Overgang van onderneming

JCK heeft in november 2016 de huur van de bedrijfsruimte van JCK opgezegd vanwege het staken van haar activiteiten. In 2014 heeft Y de eenmanszaak EDH opgericht en op 26 oktober 2016 is EDH ingeschreven bij de KvK. EDH is gevestigd op het woonadres van Y en Z, de voormalig bestuurders van JCK. Y is per 1 november 2016 uitgeschreven als bestuurder van JCK en per 26 oktober 2016 ingeschreven als (middelijk) bestuurder van EDH. Het ligt voor de hand dat, hoewel Z formeel geen bestuurder is van EDH, hij feitelijk wel als zodanig fungeert en dat Y en Z bij EDH net als bij JCK gezamenlijk de leiding hebben. JCK en EDH voeren beide een elektronisch installatiebedrijf. Dat de vennootschappen verschillende klanten bedienen moge zo zijn, maar dat doet er niet aan af dat sprake is van dezelfde of soortgelijke activiteiten. Verder staat vast dat er in de aanloop naar de oprichting van EDH een overheveling heeft

plaatsgevonden van de activa en passiva van JCK naar EDH, dat de inventaris van JCK thans wordt gebruikt door EDH en dat lopende opdrachten en werkzaamheden van JCK zijn overgenomen door EDH. EDH/JCK heeft niet weersproken dat de bedrijfsbusjes van JCK zijn ontdaan van het JCK-logo en nu in gebruik zijn bij EDH. Met het voorgaande is voldoende komen vast te staan dat de identiteit van de onderneming van JCK behouden is gebleven en dat haar bedrijfsactiviteiten zijn voortgezet door EDH. EDH/JCK heeft ook geen feiten of omstandigheden gesteld die tot een ander oordeel zouden moeten leiden. Er is kortom sprake van overgang van onderneming. Daaruit volgt dat de rechten en plichten die bestaan voor JCK uit de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer van rechtswege zijn overgegaan op EDH. Voor het aannemen van overgang van onderneming is niet vereist dat er een schriftelijke overeenkomst bestaat tussen vervreemder en verkrijger. Een dergelijke overeenkomst is er niet en er is dus ook geen tijdstip van overgang schriftelijk overeengekomen. In de omstandigheden van het geval is er aanleiding om voor het tijdstip van overgang uit te gaan van de datum van inschrijving van EDH in het handelsregister van de KvK, te weten 26 oktober 2016. Dat betekent dat het ontslag op staande voet is gegeven door EDH.

Ontslag op staande voet

De brief van EDH van 26 november 2016 vermeldt een aantal 'redenen', maar geen daarvan, afzonderlijk noch in onderlinge samenhang, kan worden aangemerkt als een dringende reden. EDH/JCK heeft dit ook niet weersproken. Hieruit volgt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kan aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever is daarvoor niet vereist, omdat een opzegging die niet rechtsgeldig wordt geacht als zodanig al ernstig verwijtbaar is. Nu hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 10.000. Daarbij is in aanmerking genomen dat EDH/JCK in de aanloop naar het ontslag op 29 november 2016 ernstig tekort is geschoten in haar werkgeversverplichtingen. Zij heeft gedurende een periode van meer dan een jaar veelvuldig het salaris van werknemer te laat of in deelbetalingen voldaan, waardoor werknemer was genooddakt juridische bijstand in te schakelen en loonvorderingen in te stellen. Verder heeft EDH/JCK niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, maar heeft zij werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid onterechte verwijten gemaakt. Zij heeft werknemer, kort nadat hij weer aan het werk was, naar huis gestuurd omdat er geen werk voorhanden zou zijn, terwijl een tijdelijke kracht was ingehuurd om het werk van werknemer over te nemen. Vervolgens heeft zij werknemer per brief op volstrekt ondeugdelijke gronden ontslagen. Al met al heeft EDH/JCK bijzonder verwijtbaar gehandeld ten opzichte van werknemer, zodat dit een substantiële vergoeding rechtvaardigt. Anderzijds is bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding meegewogen dat EDH een klein bedrijf is en het financieel niet bijzonder

breed heeft, en is rekening gehouden met het feit dat werknemer op grond van de lengte van zijn dienstverband recht heeft op een aanzienlijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-03-2017

Zaaknummer: 5668564 RP VERZ 17-50032