

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ontslag op staande voet genomen bij nieuwe werkgeefster na overgang van onderneming, omdat hij geen loon meer ontving. Zowel recht op gefixeerde schadevergoeding als transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij werkgeefster vanwege een overgang van onderneming. De eerste loonstrook vermeldt als datum van indiensttreding 1 januari 2017. De rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van werknemer zijn automatisch overgegaan op werkgeefster. Vanaf september 2024 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Op 23 december 2024 heeft werknemer daarom ontslag op staande voet genomen. Werknemer vordert achterstallig loon, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster verweert zich met de stelling dat zij met de vorige eigenaar van de onderneming heeft afgesproken dat er geen personeel is overgenomen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de afspraak over het personeel alleen geldt tussen de verkoper en werkgeefster, en dat werknemer zijn rechten uit de arbeidsovereenkomst behoudt. Het niet betalen van loon is een wettelijke reden voor ontslag op staande voet. Dat werkgeefster financiële problemen had of werknemer deelbetalingen had kunnen accepteren, doet daar niets aan af. Werknemer was niet verplicht akkoord te gaan met wekelijkse betalingen. Omdat werkgeefster niets heeft betaald, is de loonvordering toewijsbaar.

Partijen hebben gesproken over een uurloon van € 15. Werkgeefster betwist dat dit definitief was afgesproken, maar het gestelde voorbehoud is niet komen vast te staan. Het afgesproken uurloon is bovendien opgenomen in een conceptovereenkomst die werkgeefster zelf heeft opgesteld. Daarom mocht werknemer erop vertrouwen dat dit loon van toepassing was. De loonvordering van werknemer bedraagt € 10.015,16, gebaseerd op een maandelijks loon van € 2.587,25 bruto. Dit loon wordt toegewezen over de periode van 1 september 2024 tot 23 december 2024, inclusief wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 10%.

Gefixeerde schadevergoeding

Daarnaast wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van twee maanden loon. De arbeidsovereenkomst liep sinds 2017, waardoor een opzegtermijn van twee maanden gold op grond van de wet. De contractuele opzegtermijn van

één maand kan niet worden gevolgd, omdat deze slechts bij cao verkort mag worden, wat hier niet het geval is.

Transitievergoeding

Ten slotte wordt ook de transitievergoeding toegewezen. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel geen loon te betalen. Dit levert grond op voor toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1286

Zaaknummer: 11506302 \ UE VERZ 25-15

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G.W. Boogaard

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:677 BW, 7:672 lid 2 BW en 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW