

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. De arbeidsovereenkomst is niet beëindigd na betaling van de transitievergoeding, omdat hieruit niet de schriftelijke instemming van werknemer blijkt.*Feiten*

Werknemer is sinds 17 mei 2023 in dienst bij de rechtsvoorganger van werkgever (hierna: 'X') in de functie van bezorger. X heeft de onderneming verkocht aan werkgever en werkgever exploiteert de onderneming per 23 december 2024. X en werkgever hebben een koopovereenkomst gesloten waarin werknemer niet is opgenomen in de lijst van werknemers die werkzaam zijn bij X en die overgaan op werkgever. X heeft werkgever laten weten dat hij vanaf 24 december 2024 is vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. X heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst gezonden waarin een bedrag is opgenomen aan transitievergoeding. Deze transitievergoeding heeft werknemer van X ontvangen. Op 8 februari 2025 heeft werkgever werknemer een WhatsApp-bericht gestuurd waarin staat: "We zijn gestopt met het bezorgen en doen alleen nog aan afhalen (...). Graag wil ik je vanavond al inplannen om hier aan te leren achter het vet en de klanten te helpen. (...)" Hierop reageert werknemer met het volgende bericht: "(...) ik ga niet akkoord met een functiewijziging en wil als bezorger blijven werken. (...)". Werknemer verzoekt om doorbetaling van zijn loon. Werkgever is van mening dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer al is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of de arbeidsovereenkomst die werkgever met X heeft gesloten, is beëindigd. Aan het ontbreken van de naam van werknemer in de lijst van werknemers bij de koopovereenkomst kan werkgever niet de conclusie verbinden dat er geen arbeidsovereenkomst met werknemer is. In de koopovereenkomst zijn afspraken opgenomen die tussen X en werkgever gelden. Werknemer was geen partij bij deze afspraken en daardoor niet gebonden aan de tussen X en werkgever gemaakte afspraken. Bovendien heeft werknemer de arbeidsovereenkomst overgelegd. Met de overgang van onderneming heeft werkgever alle arbeidsovereenkomsten overgenomen van werknemers die per 24 december 2024 nog in dienst waren. X heeft werknemer per 24 december 2024 vrijgesteld van werkzaamheden. Een vrijstelling van werkzaamheden houdt echter nog geen einde van de arbeidsovereenkomst in. X heeft werknemer weliswaar een beëindigingsovereenkomst aangeboden, maar deze overeenkomst is niet door werknemer aanvaard. X heeft niet een door werknemer ondertekende beëindigingsovereenkomst overgelegd, zodat niet voldaan is aan het schriftelijkheidsvereiste dat voor een beëindigingsovereenkomst geldt. Weliswaar heeft werknemer een transitievergoeding van X

ontvangen, maar ook daaruit kan niet geconcludeerd worden dat werknemer heeft ingestemd met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst omdat hieruit niet de schriftelijke instemming van werknemer blijkt. Nu de arbeidsovereenkomst niet per 24 december 2024 is beëindigd en het niet werken van werknemer voor rekening van werkgever behoort te blijven, heeft werknemer vanaf 24 december 2024 recht op doorbetaling van zijn salaris.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7009

Zaaknummer: 11559163 AZ VERZ 25-13

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: D.G.A. Rossi en R.R.H.J. Ramakers

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:671 BW en 7:628 BW