

RECHTSPRAAK

werkneemster/About Payrolling & Services B.V.

Het in de arbeidsovereenkomst opnemen van een bepaling die in strijd is met de dwingendrechtelijke bepaling van artikel 7:673 BW ('bruto uurloon is inclusief transitievergoeding') is niet rechtsgeldig, immers nietig wegens strijd met de openbare orde en/of de goede zeden.

Werkneemster is met ingang van 12 april 2013, eerst via Pay for People, en vanaf 5 maart 2014 via About Payrolling & Services B.V. (hierna: About Payrolling), gedetacheerd bij Stichting Vestia. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat het salaris € 33,70 bruto per uur is, inclusief een eventuele transitievergoeding. Voorts bepaalt de arbeidsovereenkomst dat, indien er toch een transitievergoeding betaald dient te worden, het bruto uurloon met terugwerkende kracht verlaagd zal worden met de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 januari 2016. Werkneemster verzoekt veroordeling van About Payrolling tot betaling van de transitievergoeding. About Payrolling voert verweer en voert primair aan dat de uitzendovereenkomst minder dan 24 maanden heeft bestaan. Subsidiair stelt About Payrolling dat partijen rechtsgeldig zijn overeengekomen dat geen transitievergoeding verschuldigd zal zijn en meer subsidiair dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als de (volledige) transitievergoeding betaald dient te worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat Pay for People en About Payrolling opvolgend werkgever zijn als bedoeld in artikel 7:673 lid 4 onderdeel b BW. Ook is onbetwist dat werkneemster dezelfde werkzaamheden verrichtte. Voor de berekening van de arbeidsduur in de zin van artikel 7:673 lid 1 BW wordt dan ook uitgegaan van de opvolgende arbeidsovereenkomsten in de gehele periode van 12 april 2013 tot en met 30 januari 2016 en is de conclusie dat voldaan is aan de vereiste duur van minimaal 24 maanden. About Payrolling heeft voorts gesteld dat de afspraken tussen partijen inhielden dat de arbeidsovereenkomst op een later tijdstip zou eindigen en dat About Payrolling bij die beëindiging geen vergoeding verschuldigd zou zijn aan werkneemster, derhalve een beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij partijen, aldus About Payrolling, geheel vrij zijn om afspraken te maken over het al dan niet toekennen van een (transitie)vergoeding aan de werknemer. Werkneemster heeft betwist dat de arbeidsovereenkomst een beëindigingsovereenkomst is dan wel het karakter daarvan heeft. Voor het standpunt van About Payrolling is geen aanknopingspunt te vinden in de tekst van de uitzendovereenkomst en

evenmin in de verlengingsbevestiging. Zo staat in die overeenkomst niets over aanvullende afspraken die partijen hebben gemaakt over de duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bepaling dat het bruto uurloon inclusief een eventuele transitievergoeding is, die, indien deze door About Payrolling toch betaald dient te worden, met terugwerkende kracht door werkneemster via verlaging van het uurloon aan About Payrolling vergoed dient te worden, ziet daar niet op. De tekst van de uitzendovereenkomst laat daarentegen de mogelijkheid open voor een volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De uitleg die door About Payrolling thans aan de afspraken van partijen wordt gegeven strookt dan ook niet met de schimmige, in ieder geval onduidelijke gang van zaken rond de totstandkoming van de uitzendovereenkomst en de in het geding zijnde bepaling over de transitievergoeding. Die onduidelijkheid komt geheel voor rekening en risico van About Payrolling als werkgever en kan niet worden tegengeworpen aan werkneemster, die zich als werknemer ten tijde van het sluiten van de uitzendovereenkomst in een afhankelijke positie bevond. Onder deze omstandigheden kan niet worden gesproken van een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar wordt geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege is geëindigd en op initiatief van About Payrolling niet is voortgezet. About Payrolling heeft verder niet betwist dat het in de arbeidsovereenkomst opnemen van een bepaling die naar inhoud en strekking in strijd is met de dwingendrechtelijke bepaling van artikel 7:673 BW niet rechtsgeldig is, immers nietig wegens strijd met de openbare orde en/of de goede zeden. De kantonrechter merkt voorts nog op dat de werking van een dwingendrechtelijke bepaling zoals het recht van de werknemer op een transitievergoeding ook niet kan worden weggecontracteerd in een vaststellingsovereenkomst. Tot slot overweegt de kantonrechter dat niet kan worden geoordeeld dat het betalen door About Payrolling van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Uitsluitend wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten heeft deze geen recht op de transitievergoeding, hoogst uitzonderlijke situaties nagelaten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:7942

Zaaknummer: 5049106

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Brinkman en A.C. Mahabiersing

Wetsartikelen: 7:673 BW