

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Billijke vergoeding ad € 2000 bruto verschuldigd. Het hof acht van belang dat het gaat om een arbeidsrelatie in de vriendsfeer, waarbij het al snel is misgegaan en waarvoor in ieder geval een van de redenen in de sfeer van werknemer ligt (te laat beginnen en aantal keren in het geheel niet werken).

Werknemer is op 1 oktober 2015 voor de duur van een jaar in dienst getreden van werkgever, in de functie van fietsenmaker. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze zowel door werkgever als werknemer schriftelijk kan worden beëindigd tegen het einde van de maand, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst eind december 2015 opgezegd tegen 31 januari 2016. Werkgever heeft een brief d.d. 28 december 2015 aan werknemer gestuurd met onder andere de volgende inhoud: 'This letter is to announce you that your labour contract with [X] is terminated on 24th December 2015 due to regular absenteeism.' Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden de bedongen werkzaamheden te verrichten. Werkgever heeft het salaris van werknemer vanaf december 2015 onbetaald gelaten. De kantonrechter heeft werkgever in eerste aanleg veroordeeld tot het voldoen van het onbetaald gelaten salaris over december 2015 en januari 2016, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 10.000 bruto. Werkgever komt hiertegen in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Grief 1 heeft betrekking op de veroordeling tot betaling van het salaris over december 2015 en januari 2016, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Het hof neemt als vaststaand aan dat werknemer in de maand december tot aan de 25e enkel zes dagen heeft gewerkt. Het loon over deze zes dagen is toewijsbaar. Verder heeft werkgever gesteld dat werknemer in de periode van 14 januari tot en met 31 januari 2016 niet heeft gewerkt. Werknemer heeft zich evenwel uitdrukkelijk beschikbaar gesteld om werkzaamheden te verrichten. Dat hij niet in de Shurgard Box wilde werken doet daaraan niet af. Werkgever heeft ter zitting in beroep zelf verklaard dat werknemer op verschillende plekken zijn werkzaamheden verrichtte, terwijl werkgever onvoldoende heeft betwist dat deze Shurgard Box (vol met fietsen, geen wc, geen stoel) geen behoorlijke werkplek voor werknemer was. Aldus heeft werknemer zich voldoende beschikbaar gesteld de bedongen werkzaamheden te verrichten en komt het niet gebruikmaken van dat aanbod voor rekening van werkgever. Werkgever had werknemer immers kunnen vragen op een van de andere beschikbare werkplekken zijn werkzaamheden uit te voeren. Werknemer heeft daarom ook

recht op loon over de periode van 14 januari tot en met 31 januari 2016.

Grief 2 ziet met name op de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding. Volgens werkgever heeft de kantonrechter ten onrechte een billijke vergoeding toegekend, omdat werknemer op geen enkele manier heeft onderbouwd waarom hij daarop recht zou hebben. Voor de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding toekomt en, zo ja, van welke omvang, acht het hof van belang dat het gaat om een arbeidsrelatie in de vriendsfeer, waarbij het al vrij snel is misgegaan tussen partijen en waarvoor in ieder geval een van de redenen in de sfeer van werknemer ligt. Zo is hij een aantal keren te laat begonnen met werken en heeft hij een aantal keren in het geheel niet gewerkt. Hoewel werkgever heeft aangevoerd dat werknemer fietsen heeft verduisterd, is dit, tegenover de betwisting hiervan door werknemer, niet komen vast te staan. Verder is van belang dat werkgever de arbeidsovereenkomst op onjuiste wijze heeft beëindigd, nu niet is gebleken dat hij voor de opzegging toestemming van het UWV had verkregen dan wel dat een uitzonderingsbepaling als bedoeld in artikel 7:671 lid 1 BW van toepassing was. Werknemer heeft, in plaats van vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, toekenning van een billijke vergoeding verzocht (art. 7:681 lid 1 BW). Indien werkgever eind december 2015 ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou hebben verzocht, zou deze naar verwachting per 1 maart 2016 zijn ontbonden. Gelet op deze omstandigheden stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 2000 bruto. De beschikking waarvan beroep wordt gedeeltelijk vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:5518

Zaaknummer: 200.195.051/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.F. Thiessen en G.C. Boot

Advocaten: E.H.J. Slager en F. Penders

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:683 BW