

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen rechtsgeldige opzegging van arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst). Veroordeling tot betaling van het loon over de opzegtermijn en toekenning van billijke vergoeding van € 4000 in verband met verwijtbaar handelen werkgever (onregelmatige opzegging).

Feiten

Werknemer is op 3 augustus 2015 in dienst getreden als uitzendkracht bij de (rechtsvoorganger van) werkgeefster en werkte laatstelijk als vulploegmedewerker/chauffeur voor een salaris van € 10,43 per uur, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Op vrijdag 15 juli 2016 heeft werknemer zich voor aanvang van de werkzaamheden ziek gemeld. Later op die dag heeft de direct leidinggevende van werknemer telefonisch laten weten dat hij was ontslagen en dat hij de door werkgeefster aan hem ter beschikking gestelde woning moest verlaten.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of een billijke vergoeding moet worden toegekend en of werknemer recht heeft op een maandloon wegens onregelmatige opzegging dan wel het loon over de periode 15 juli 2016 tot en met 24 juli 2016 als wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op laatstgenoemde datum. Vraag is hoe de telefonische mededeling van de leidinggevende op 15 juli 2016 – dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd – moet worden aangemerkt. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat deze mededeling als een opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang is aan te merken en niet als een aanzegging van het verlopen van de bepaalde tijd, zoals werkgeefster kennelijk bedoelt. Opzegging van de arbeidsovereenkomst op 15 juli 2016 had schriftelijk pas tegen 16 augustus 2016 rechtsgeldig kunnen plaatsvinden. Dit betekent dat de overeenkomst niet rechtsgeldig op 15 juli 2016 is opgezegd. Nu werknemer kennelijk in de opzegging heeft berust, heeft hij recht op betaling van het loon over de opzegtermijn. Dat werknemer na 15 juli 2016 niet meer heeft gewerkt doet aan dit oordeel niet af, omdat dat een omstandigheid is die voor rekening en risico van werkgeefster dient te komen. Partijen strijden erover of werkgeefster een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd. Uit artikel 7:673 lid 9 onderdeel b BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer een billijke vergoeding kan toekennen indien de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging

door de werkgever en sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat hiervan sprake is, alleen al omdat werkgeefster niet de toepasselijke opzegtermijn in acht heeft genomen. Daarbij komt dat werknemer op het moment van de opzegging ziek was en was gehuisvest in een woning die werkgeefster aan hem ter beschikking had gesteld. Op aandringen van werkgeefster heeft werknemer deze woning op zeer korte termijn moeten verlaten. Deze omstandigheden, in samenhang met het feit dat het voor werknemer naast het moeten missen van zijn baan extra druk heeft gegeven om op stel en sprong ook nog andere woonruimte te moeten zoeken, maken dat de kantonrechter een billijke vergoeding van € 4000 bruto op zijn plaats acht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:10074

Zaaknummer: 5373282 \ AO VERZ 16-270

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: G.P. Geelkerken en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:681 BW en 7:690 BW