

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sisun B.V.

Werkneemster kan zich met succes beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen haar en Sisun. Vastlegging arbeidsvoorwaarden is de verantwoordelijkheid van Sisun. Toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding voor de fictieve opzegtermijn nadat werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opzegt.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2014 in dienst getreden bij Sisun. Op 24 september 2014 heeft werkneemster aan Sisun per e-mail gevraagd waar haar contract blijft. Sisun heeft geantwoord dat 'iedereen een "o"uren contract' heeft. Tussen werkneemster en Sisun is op enig moment onenigheid ontstaan over de werktijden van werkneemster. Op 18 december 2017 rond 19.30 uur vindt er een gesprek plaats tussen [bestuurder] en werkneemster op het kantoor van Sisun. Kort na aanvang van dit gesprek wordt dit beëindigd omdat werkneemster het gesprek wil opnemen en [bestuurder] daarvoor geen toestemming verleent. Diezelfde avond stuurt Sisun werkneemster een e-mail waarin – kort samengevat – wordt aangegeven dat zij de werkzaamheden van werkneemster per direct beëindigt. Werkneemster heeft een verzoek gedaan aan de kantonrechter om te verklaren voor recht dat zij uit hoofde van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 83 uren per maand werkzaam was voor Sisun en om Sisun te veroordelen tot nabetaling van loon gelet op die arbeidsomvang. Sisun verweert zich tegen het verzoek. Zij voert aan – samengevat – dat er tussen Sisun en werkneemster sprake is geweest van een oproepovereenkomst.

Oordeel

Werkneemster kan zich met succes beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen haar en Sisun. Vast staat immers dat zij gedurende de periode juni 2014 tot december 2017 wekelijks danwel minimaal 20 uren per maand voor Sisun heeft gewerkt en dat Sisun haar daarvoor loon heeft betaald. Het is de verantwoordelijkheid van Sisun als werkgever om te zorgen voor vastlegging van de voorwaarden waaronder de arbeid wordt verricht. Als referteperiode heeft in beginsel te gelden de periode juni 2014 tot en met augustus 2014. In deze periode heeft werkneemster 221 uren gewerkt, zodat de omvang gemiddeld 74 uren per maand bedroeg. Het verweer van Sisun dat er geen redenen zijn om aan werkneemster loon na te betalen over de periode tot en met 18 december 2017 voor zover zij minder uren heeft

kunnen werken en uitbetaald heeft gekregen dan de door haar gestelde vermoedelijke omvang, slaagt. Gelet op de feitelijke gang van zaken vanaf de aanvang van de werkzaamheden en het relaas van Sisun ter zitting, hetgeen door werkneemster niet is betwist, dient het voor rekening en risico van werkneemster te blijven dat zij niet telkens de door haar gewenste omvang van uren kon werken, gelet op de door haar gestelde beperkingen met betrekking tot haar inzetbaarheid, te weten: niet in het weekend, niet in de avond en niet voor een gehele dag.

Werkneemster maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 5.000. Op basis van de onder de feiten geciteerde e-mailcorrespondentie tussen Sisun en werkneemster dient te worden vastgesteld dat Sisun op 18 december 2017 de arbeidsovereenkomst met werkneemster per direct heeft opgezegd en dat Sisun daarbij de voorschriften zoals die gelden in het Nederlandse arbeidsrecht niet heeft nageleefd. Dit kan Sisun als werkgever worden aangerekend ook al had zij werkneemster gewaarschuwd voor het wegvallen van het werk. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding dient dan ook te worden toegewezen. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster bij voortduring van het dienstverband binnen vijf maanden een nieuwe baan had kunnen vinden, gelet op haar stelling ter zitting dat zij ervaring heeft en goed is in de door haar verrichte werkzaamheden. Ervan uitgaande dat werkneemster vijf maanden een ww-uitkering ontvangt ter hoogte van 70% van haar laatst verdiende salaris, stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 750. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Op grond van artikel 7:672 lid 10 BW is Sisun die vergoeding verschuldigd aan werkneemster, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Werkneemster is sinds 1 juni 2014 in dienst bij Sisun en heeft daarom recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3469

Zaaknummer: 6657726 \ AO VERZ 18-29

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.J.E. Loontjes

Wetsartikelen: 7:610a BW, 7:610b BW, 7:627 BW en 7:672 lid 10 BW