

RECHTSPRAAK

Van der Stap Notarissen B.V./werkneemster

<p>Bij berekening opzegtermijn wordt gekeken naar de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en speelt een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (door werkneemster opgezegd) geen rol. Dit geldt ook voor de hoogte van de transitievergoeding. Te veel doorbetaald loon tijdens ziekte (100%) dient te worden doorbetaald. Werkgever mag zich niet de vrijheid voorbehouden om na een bepaalde periode niet het volledige loon door te betalen.</p>

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij Van der Stap op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster was reeds eerder voor onbepaalde tijd in dienst bij Van der Stap, van 6 januari 2012 tot 30 september 2015. Deze arbeidsovereenkomst is door werkneemster zelf opgezegd. Op de overeenkomst zijn de arbeidsvoorwaarden uit de Personeelsklapper van werkgever van toepassing. Op 21 juni 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met burn-outklachten. Partijen hebben daarna gecorrespondeerd over het vermoeden van het verrichten van nevenactiviteiten door werkneemster. Partijen hebben mediation beproefd, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Van der Stap verzoekt ontbinding (g-grond). Werkneemster verweert zich en heeft een zelfstandig tegenverzoek, onder meer tot loondoorbetaling, ingediend.

Oordeel

Nu een onderbouwing ontbreekt, gaat de kantonrechter ervan uit dat werkneemster per 1 mei 2018 arbeidsgeschikt is en concludeert op basis daarvan dat geen sprake is van een opzegverbod. Gelet op de inhoud van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting wordt vastgesteld dat de verhouding tussen partijen inderdaad ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Uit de stellingen van partijen blijkt dat er geen grondslag meer is voor een verdere samenwerking. De kantonrechter ziet voldoende grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Werkneemster heeft aangevoerd dat bij de berekening van de opzegtermijn haar volledige arbeidsverleden bij Van der Stap meetelt. Hoewel dat in geval in geval van conversie van een reeks

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd juist is (7:668 a lid 4 BW), is conversie in dit geval niet aan de orde. Vast staat immers dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dat geval wordt elke arbeidsovereenkomst als een afzonderlijke op zichzelf staande arbeidsrelatie beschouwd en bij beëindiging van de voorgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt de opzegtermijn geacht te zijn verwerkt. Het voorgaande betekent dat de opzegtermijn moet worden berekend vanaf 1 maart 2016, zodat de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd en één maand bedraagt (art. 7:672 lid 2 sub a BW). Naar het oordeel van de kantonrechter is Van der Stap de transitievergoeding verschuldigd vanaf 1 maart 2016. Dan de billijke vergoeding. Dat Van der Stap werkneemster heeft uitgenodigd voor een gesprek teneinde opheldering te krijgen over speculaties op de werkvloer – dat werkneemster nevenactiviteiten zou ontwikkelen hetgeen haar herstel in de weg zou staan – is niet in strijd met de voor werkgever geldende regels. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat Van der Stap escalerend heeft gehandeld door haar, ondanks haar korte schriftelijke toelichting, te verzoeken een en ander mondeling toe te lichten. Van der Stap heeft naar het oordeel van de kantonrechter reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen, door middel van mediation, waarmee zij zich in voldoende mate heeft ingespannen om de verhoudingen te normaliseren. Van der Stap heeft niet verwijtbaar gehandeld door kort na de zitting in kort geding onderhavig verzoek in te dienen. Weliswaar is Van der Stap in gebreke gebleven met tijdige en volledige betaling van het salaris van werkneemster, maar van deze handelswijze kan haar geen ernstig verwijt in de hiervoor bedoelde zin worden gemaakt. In het tegenverzoek komt vervolgens de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting aan bod. De kantonrechter stelt vast dat Van der Stap gedurende de eerste zeven maanden 100% van het loon heeft doorbetaald, terwijl daar kennelijk geen verplichting voor Van der Stap uit hoofde van de wet, arbeidsovereenkomst of cao aan ten grondslag ligt. Op grond hiervan mocht werkneemster erop vertrouwen dat Van der Stap haar salaris vanaf februari 2018 ook volledig zou doorbetalen. Het voorgaande betekent dat werkneemster aanspraak heeft op 100% loon zodat Van der Stap het loon dat aan werkneemster is uitbetaald vanaf februari 2018 dient aan te vullen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-05-2018

Zaaknummer: 6782838 VZ VERZ 18-7370