

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd voortgezet. Niet oproepen na voortzetting valt te kwalificeren als een opzegging. Toekenning vergoeding voor onregelmatige opzegging alsmede een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 24 maart 2018 in dienst getreden bij werkgever als Commercieel Adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 24 september 2018. Werkneemster heeft tot 22 oktober 2018 werkzaamheden verricht voor werkgever. Werkneemster heeft op 22 oktober 2018 aangifte gedaan bij de politie van eenvoudige mishandeling door werkgever en op 14 november 2018 aangifte gedaan van bedreiging door werkgever. Werkgever heeft op 4 november 2018 aangifte bij de politie gedaan van belediging door werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging alsmede een billijke vergoeding.

Oordeel

Ter zitting is komen vast te staan dat werkgever in oktober 2018 werkneemster heeft gebeld om te vragen of zij weer werkzaamheden voor werkgever kon gaan verrichten. Deze gedraging kan niet anders dan als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd. Immers, er is geen aanzegging geweest dat de overeenkomst daadwerkelijk per 24 september 2018 zou eindigen, er heeft geen opzegging plaatsgevonden en het betroffen dezelfde werkzaamheden als voorheen. Werkneemster kon er dan ook van uitgaan dat haar arbeidsovereenkomst van 24 maart 2018 onder dezelfde voorwaarden werd voortgezet, dus tot 24 maart 2019. Op maandag 22 oktober 2018 hebben partijen ruzie gekregen op een locatie van werkgever. Vast staat dat werkneemster na die dag niet meer is opgeroepen voor werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat het niet meer oproepen van werkneemster voor haar werkzaamheden na 22 oktober 2018 is te kwalificeren als een opzegging. Werkneemster hoefde gelet op de hevige ruzie van 22 oktober 2018 ook redelijkerwijs niet meer te verwachten dat zij nog zou worden opgeroepen voor werk. Deze ruzie ontslaat werkgever als werkgever echter niet van zijn verplichting de arbeidsovereenkomst oprechtsgeldige wijze op te zeggen. Nu dat niet is gebeurd, kan werkneemster met recht aanspraak maken op een vergoeding wegens onregelmatige

opzegging als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW. Niet is weersproken dat op grond van artikel 7:601b BW sprake is van een vermoeden van arbeidsomvang van € 300,94 per maand, het gemiddelde salaris van werknemster over de eerste zes maanden van het dienstverband, inclusief vakantiegeld en een vergoeding voor vakantiedagen. Naar het oordeel van de kantonrechter komt werknemster in aanmerking voor een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 BW vanwege de onregelmatige opzegging. Voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding acht de kantonrechter het wel relevant dat de (voortgezette) arbeidsovereenkomst van rechtswege af zou lopen per 24 maart 2018. Gelet op de slechte verhouding tussen partijen, uitmondend in de ruzie van 22 oktober 2018, is het niet waarschijnlijk dat de arbeidsovereenkomst ook daarna nog voortgezet zou zijn. Uitgaande van een vermoeden van arbeidsomvang van € 300,94 per maand kan in beginsel gerekend worden met een inkomensverlies van maximaal vijf maanden. Maar gelet op het feit dat het om een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht gaat en de verhoudingen tussen partijen zodanig waren verslechterd dat niet te verwachten valt dat werkgever werknemster voor dezelfde hoeveelheid uren als daarvoor zou oproepen, acht de kantonrechter het reëel dat werknemster hooguit voor de helft van deze uren nog zou worden opgeroepen. Als bijkomende omstandigheid acht de kantonrechter wel van belang dat werkgever op geen enkele wijze rekening heeft gehouden met de wettelijke opzegvoorschriften. Gelet op al deze omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat een billijke vergoeding van € 1.000 passend is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:662

Zaaknummer: 7371985 / ME VERZ 18-176

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: S. Röttscheid en A.M. Feringa

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:668 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW