

RECHTSPRAAK

Het niet instemmen met een vaststellingsovereenkomst en één middag ongeoorloofd afwezig zijn levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Bij berekening van de gefixeerde schadevergoeding is geen sprake van een onduidelijke arbeidsduur of structureel overwerk in de zin van artikel 7:610b BW.

Feiten

Wastenet Inzameling B.V. (hierna: Wastenet) is een bedrijf dat werkzaamheden verricht op het gebied van oude materialen, afvalinzameling en afvalverwerking. Werkneemster is sinds 1 juni 2018 in dienst bij Wastenet in de functie van commercieel medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is verlengd tot 30 november 2020. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat partijen deze niet tussentijds kunnen opzeggen. Verder is daarin bepaald dat de arbeidsduur 24 uur per week bedraagt en overuren in overleg worden uitbetaald of opgespaard. In een gesprek op dinsdag 31 maart 2020 heeft Wastenet aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen. Op vrijdag 3 april 2020 schrijft werkneemster aan Wastenet onder meer niet akkoord te gaan met het voorstel van Wastenet, omdat zij dan geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering. In reactie daarop schrijft Wastenet diezelfde dag aan werkneemster haar om 14:00 uur weer op kantoor te verwachten. Diezelfde dag om 13:49 uur schrijft werkneemster aan Wastenet er maandag om 11:00 uur weer te zijn. Vervolgens schrijft Wastenet om 14:05 uur aan werkneemster haar tot 15:00 uur in staat te stellen om zichzelf op kantoor te melden. Om 16:12 uur schrijft Wastenet in een e-mail aan werkneemster dat zij op staande voet is ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Wastenet te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, gelijk aan het salaris tot 30 november 2020 uitgaande van een dienstverband van 33 uur per week. Daarnaast verzoekt werkneemster veroordeling van Wastenet tot betaling van een transitievergoeding.

Oordeel

Het niet instemmen met de vaststellingsovereenkomst en het vervolgens niet binnen één middag op kantoor verschijnen (ook al is dat twee keer verzocht) leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende redenen op die een ultimatum remedium als een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Dit geldt temeer nu werkneemster in haar e-mail van 3 april 2020 om 13:49 uur had toegezegd de eerstvolgende werkdag te verschijnen en vanwege de coronacrisis van overheidswege werd geadviseerd zoveel mogelijk thuis te werken. Dit leidt

ertoe dat Wastenet aan werkneemster een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is. Werkneemster berekent deze vergoeding op een bedrag aan het loon over de periode van 3 april tot 30 november 2020 uitgaande van een dienstverband van 33 uur per week. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Niet is gesteld of gebleken dat werkneemster meer is gaan werken op verzoek van Wastenet. De gebruikelijke gang van zaken tussen partijen was dat werkneemster op eigen initiatief verlofuren opbouwde en vervolgens compenseerde of liet uitbetalen. In die zin is de arbeidsomvang nooit onduidelijk geweest of structureel door Wastenet opgehoogd. Dit verklaart ook waarom werkneemster, in reactie op de stelling van Wastenet dat begin 2020 niet representatief is vanwege een nieuwe sushiklant en een project dat wat voeten in aarde had, ter zitting verklaart dat zij niet veel heeft hoeven doen voor het sushiproject, en dat de in 2020 gewerkte extra uren voor haar gebruikelijk en structureel waren. In dat geval is werkneemster dus niet méér gaan werken, maar heeft zij ten gevolge van de coronacrisis en het ontslag de extra gewerkte uren niet kunnen compenseren zoals in 2019 is gebeurd. De in 2019 gemaakte extra uren zijn sterk wisselend gemaakt en opgenomen. Het resterend saldo heeft werkneemster meegenomen naar 2020. Alles overziende is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een situatie waarin de afgesproken arbeidsduur onduidelijk is of van structureel overwerk in de zin van artikel 7:610b BW. Dit betekent dat als vergoeding wegens onregelmatige opzegging toewijsbaar is het bedrag aan loon over de periode van 3 april tot 30 november 2020 uitgaande van de overeengekomen 24 uur per week. Het verzoek van werkneemster om Wastenet te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. Bij gebreke van een dringende reden en gelet op de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden is er geen grond om te oordelen dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5238

Zaaknummer: 8489726 \ AO VERZ 20-42

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: N. Poggenklaas en R.F. van Emden

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW