

RECHTSPRAAK

Werknemer met nulurencontract die wegens scooterongeval een tijd niet of aangepast heeft gewerkt, verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, inclusief billijke vergoeding van € 45.000. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 10 april 2013 bij Gewoon Gouds B.V., een restaurant in Gouda, in dienst getreden. Hij werkte laatstelijk als barmedewerker en serveerde dranken uit. Tussen partijen is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg nul uur per week. Werknemer kon per week zijn beschikbaarheid opgeven en op basis hiervan werd een rooster opgesteld. Voor werknemer bestond geen verplichting om zich beschikbaar te stellen en omgekeerd bestond voor Gewoon Gouds geen verplichting om hem op te roepen. Op 11 juli 2018 heeft werknemer een scooterongeluk gehad. Hierna heeft hij in de maand juli 2018 geen beschikbaarheid meer opgegeven. Op 23 juli heeft werknemer aanspraak gemaakt op doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte. Op 2 augustus 2018 heeft Gewoon Gouds hem verzocht zich te melden voor passende arbeid en vervolgens heeft werknemer na 12 september tot 18 oktober passende werkzaamheden voor Gewoon Gouds verricht. De gewerkte uren zijn aan hem uitbetaald. Na 18 oktober heeft werknemer geen beschikbaarheid meer opgegeven. Op 13 december 2018 heeft werknemer bij Gewoon Gouds verzocht om betaling van het resterende loon over de periode van 11 juli 2018 tot en met oktober 2018. Gewoon Gouds heeft betwist nog iets verschuldigd te zijn aan werknemer. Op 26 maart 2019 heeft werknemer wederom een scooterongeval gehad. Bij brief van 27 oktober 2020 heeft werknemer onder meer aanspraak gemaakt op zijn loon over een periode van 104 weken op basis van een salaris van € 550 per maand. Nu hier geen gehoor aan is gegeven door Gewoon Gouds, verzoekt werknemer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden en Gewoon Gouds te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 45.000, achterstallig loon van € 13.200 en een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen. Werknemer beroept zich hierbij op langdurige arbeidsongeschiktheid en stelt dat Gewoon Gouds bovendien ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door in strijd met de cao geen schriftelijke arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan met werknemer. Daarnaast zou Gewoon Gouds niet aan haar re-integratieverplichtingen hebben voldaan.

Oordeel

Loonvordering

De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat tussen partijen niet ter discussie staat dat zij een nulurenovereenkomst hebben gesloten en dat Gewoon Gouds werknemer inroosterde op basis van de door hem opgegeven beschikbaarheid. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende vast komen te staan dat Gewoon Gouds werknemer vanaf 11 juli 2018 meer uren zou hebben ingeroosterd dan zij feitelijk heeft gedaan. In september en oktober 2018 heeft Gewoon Gouds werknemer ingeroosterd na opgave van zijn beschikbaarheid. Gesteld noch gebleken is dat werknemer indien hij, voor zover dat al het geval was, niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt was geweest, meer uren had gewerkt. Na oktober 2018 heeft werknemer geen beschikbaarheid meer aan Gewoon Gouds opgegeven. Hij heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende toegelicht waarom hij dit niet heeft gedaan, terwijl hij in de daaraan voorafgaande periode wel werkzaamheden heeft verricht voor Gewoon Gouds en ook in staat was werkzaamheden bij een andere werkgever te verrichten. Uit de overgelegde medische gegevens blijkt niet dat zijn (eventuele) beperkingen om de bedongen arbeid te verrichten na oktober 2018 zijn gewijzigd, in elk geval niet tot het tweede ongeval in maart 2019. Gesteld noch gebleken is dat werknemer Gewoon Gouds op de hoogte heeft gesteld van dit tweede ongeval en vervolgens aanspraak heeft gemaakt op betaling van zijn loon vanwege een daarmee verband houdende arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat hij tot 27 oktober 2020 niets meer van zich heeft laten horen. De loonvordering van werknemer en de daarbij behorende nevenvorderingen worden afgewezen.

Ontbinding

Werknemer heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van ernstig verwijtbaar handelen van Gewoon Gouds. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat Gewoon Gouds niet zonder overleg met een bedrijfsarts had dienen te beoordelen welke (passende) werkzaamheden werknemer kon verrichten na zijn ongeval in juli 2018. Gesteld nog gebleken is echter dat werknemer op enige wijze heeft geprotesteerd tegen deze werkzaamheden. Ook is niet gebleken dat hij daar niet toe in staat was. Hij heeft de aangeboden werkzaamheden ook verricht. Wellicht had na oktober 2018 ook van Gewoon Gouds nog mogen worden verwacht dat zij contact zou hebben opgenomen over de voortzetting van het dienstverband en het (voor zover nog nodig) verrichten van passende arbeid, maar dat dit niet is gebeurd valt haar in de genoemde omstandigheden niet in ernstige mate te verwijten. Het niet sluiten van een schriftelijke arbeidsovereenkomst leidt ook niet (alsnog) tot de conclusie dat Gewoon Gouds ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Gewoon Gouds. Het voorgaande brengt mee dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, maar dat Gewoon Gouds niet zal worden veroordeeld tot het betalen van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:3587

Zaaknummer: 8952067 / EJ20-86367

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: N.G.A. Voorbach en C.W. de Kruijf-Vermeij

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:671c BW