

RECHTSPRAAK

Discussie over opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer en de te hanteren opzegtermijn. Sprake van overgang van onderneming en rechtsvermoeden van arbeidsomvang aangenomen, op grond waarvan vorderingen omtrent achterstallig salaris zijn toegewezen. Het tijdens deze discussie gegeven ontslag op staande voet is onterecht vanwege geheel ontbreken van een dringende reden. Transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2019 bij de rechtsvoorgangster van Gravenberch Zorg B.V. (hierna: Gravenberch) in dienst getreden. Op 13 juli 2020 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 13 juli 2020 tot 1 augustus 2021. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer indien noodzakelijk beschikbaar zou worden gesteld aan Stichting Gravenberch, de dochteronderneming van Gravenberch. Bij e-mail van 26 november 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2020, met een opzegtermijn van een maand. Gravenberch heeft zich in haar reactie echter beroepen op een andere opzegtermijn, te weten per 1 augustus 2021. In de hierop volgende correspondentie zijn beide partijen bij hun eigen standpunt gebleven als gevolg waarvan Gravenberch werknemer heeft geschorst. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Bij e-mail van 1 december 2020 heeft Gravenberch werknemer op staande voet ontslagen. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en achterstallig salaris.

*Oordeel**Achterstallig salaris*

Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een overgang van een zelfstandig onderdeel van de onderneming. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Gravenberch bevestigd dat alle personeelsleden van Stichting Gravenberch per 13 juli 2020 zijn ondergebracht bij Gravenberch en dat zij vervolgens weer zijn uitgeleend aan Stichting Gravenberch. Er is sprake van een duurzaam georganiseerde entiteit met identiteitsbehoud. Gravenberch heeft ook bevestigd dat het personeel het kenmerkende onderdeel van de onderneming vormt. Op grond hiervan oordeelt de kantonrechter dat de rechten en plichten van voor de overgang bij de verdere beoordeling dienen te worden meegenomen. Ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer gewezen op de omvang van de

werkzaamheden gedurende de drie maanden voorafgaand aan 1 januari 2020. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Gravenberch onvoldoende gemotiveerd het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW weerlegd. De kantonrechter zal daarom uitgaan van een arbeidsomvang van 25,19 uur per week vanaf 1 januari 2020. Het voorgaande brengt mee dat de vorderingen van werknemer ten aanzien van het achterstallig salaris, de eindejaarsuitkering en de cao-verhoging toewijsbaar zijn.

Vergoedingen

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Gravenberch redelijkerwijs aan de e-mails van werknemer in de periode van 26 tot en met 30 november 2020 geen andere betekenis kunnen toekennen dan dat werknemer een opzegtermijn van één maand in acht wilde nemen, vanaf 1 december 2020. Toegegeven kan worden dat door het noemen van de datum van 1 december 2020 in de e-mail van 26 november 2020 werknemer voor enige verwarring kan hebben gezorgd, maar door vervolgens expliciet te noemen dat hij de opzegtermijn in acht wilde nemen, kan redelijkerwijs niet anders worden geconcludeerd dan dat werknemer wilde dat de opzegtermijn op de datum van 1 december 2020 ging lopen. De arbeidsovereenkomst was derhalve op 1 december 2020 nog niet beëindigd. De kantonrechter is voorts van oordeel dat Gravenberch op 1 december 2020 geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Partijen hebben voorafgaand aan het ontslag op staande voet gediscussieerd over de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand kon opzeggen. De kantonrechter oordeelt dat Gravenberch de discussie heeft laten escaleren door werknemer (ten onrechte) te schorsen. Van werkverzuim, voor zover dit al aan het ontslag op staande voet ten grondslag lag, is onder deze omstandigheden geen sprake. Een en ander levert geen dringende reden op. Op grond van het voorgaande kan werknemer aanspraak maken op de verzochte gefixeerde schadevergoeding, alsmede de verzochte transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:3599

Zaaknummer: 8999985/ EJ VERZ 21-80375

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: J. van Dis en A. Tariki

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW