

RECHTSPRAAK

werkneemster/Incredible Projects B.V.

Na de ingangsdatum van een voorstel voor een arbeidsovereenkomst met een hoger loon en een concurrentiebeding, zegt werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig op, omdat werkneemster het concurrentiebeding niet wil accepteren. Berekening transitievergoeding op grond van het hogere loon.

Feiten

Werkneemster is via Uitzendbureau Randstad tewerkgesteld geweest bij Stichting Promotie Glazen Huis. Vervolgens is zij in dienst getreden bij IP. Deze arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd tot en met 10 juli 2017. De leidinggevende van werkneemster bij IP is dezelfde persoon als bij het Glazen Huis. Na 10 juli 2017 is werkneemster voor IP blijven werken. IP heeft een conceptarbeidsovereenkomst op of na 22 juli 2017 aan werkneemster toegezonden met als ingangsdatum 11 juli 2017. In het voorstel is onder meer een brutoloon van € 1.675 en een non-concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op 4 september zijn partijen niet tot overeenstemming gekomen over het voorstel, omdat werkneemster niet akkoord is gegaan met het door IP voorgestelde non-concurrentie- en relatiebeding. Bij brief van 5 september 2017 heeft IP aan werkneemster medegedeeld dat het voorstel is ingetrokken; de meest recente arbeidsovereenkomst met einddatum 10 juli 2017 per direct en met terugwerkende kracht is beëindigd; en het loon over de periode 1 juli tot en met 31 augustus 2017 dat is berekend conform de 'voorstelarbeidsovereenkomst' met terugwerkende kracht zal worden herberekend en uitgevoerd op basis van de laatst geldende arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt IP te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Werkneemster neemt daarbij het standpunt in dat deze vergoedingen berekend dienen te worden op grond van een brutoloon van € 1.675 per maand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat IP de arbeidsovereenkomst met werkneemster onregelmatig heeft opgezegd aangezien zij niet de wettelijk voorgeschreven opzegtermijn van één maand in acht genomen heeft. Vast staat dat werkneemster na 10 juli 2017 haar werkzaamheden voor IP is blijven verrichten. Ook staat vast dat IP aan werkneemster over de maanden juli en augustus 2017 € 1.675 brutoloon per maand betaald heeft, waarbij is uitgegaan van een 40-urige werkweek. De in eerste instantie aan werkneemster verstrekte loonspecificaties maken

daar ook melding van. De kantonrechter ziet hierin een sterk argument om ervan uit te gaan dat partijen met ingang van 11 juli 2017 een bruto maandloon van € 1.675 zijn overeengekomen. IP stelt dat partijen reeds in juni 2017 waren begonnen met de onderhandelingen over de per 11 juli 2017 te sluiten arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat aan werkneemster daarbij ook is medegedeeld dat IP in die arbeidsovereenkomst een relatie- en een non-concurrentiebeding opgenomen wenste te zien. Werkneemster betwist dit laatste. Het had derhalve op de weg van IP gelegen te onderbouwen dat, door wie en bij welke gelegenheid aan werkneemster is medegedeeld dat acceptatie van die twee bedingen absolute voorwaarde was voor het ontstaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst met het hogere brutoloon. Nu die onderbouwing is uitgebleven, moet het ervoor gehouden worden dat die voorwaarde niet gesteld is door IP. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat IP redelijkerwijs geacht moet worden de opvolgend werkgever van Randstad te zijn. De kern van de werkzaamheden die werkneemster verrichtte bij beide werkgevers was nagenoeg gelijk, namelijk (kort gezegd) het coördineren/organiseren van evenementen. Het feit dat werkneemster bij IP meer verantwoordelijkheden en een uitgebreider takenpakket toebedeeld kreeg, doet daar niet aan af. Dit past binnen een normaal carrièreverloop. Hieruit volgt dat de periode gedurende welke de uitzendovereenkomst tussen werkneemster en Randstad van kracht was, dient te worden meegeteld bij de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, en dat werkneemster derhalve recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:563

Zaaknummer: 6445472 AZ VERZ 17-141

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: L.M.C. Cloddt en M.R.V.L. Kicken

Wetsartikelen: 7:668a lid 1 BW en 7:673 lid 4 aanhef en onderdeel b BW