

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster ontslagen na vermeende diefstal. Geen schriftelijke arbeidsovereenkomst, maar wel een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd door afgesproken verlenging. Billijke vergoeding toegekend. Gebrek aan kennis van het arbeids- en ontslagrecht wordt de (kleine) werkgeefster zwaar aangerekend.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een kledingwinkel, eerst in vestiging A en later in vestiging B. Werkneemster is bij haar als verkoopster in dienst. Tussen beide bestaat geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Bij brief heeft werkgeefster werkneemster geschreven dat zij tot 31 januari 2018 in plaats van 8 oktober 2017 werkzaam blijft in vestiging B en dat het dienstverband daarna eindigt zonder dat verdere opzegging noodzakelijk is. In verband met de sluiting van vestiging B hebben partijen in november 2017 afgesproken dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2018 zou worden voortgezet voor een dag in de week in vestiging A. Deze overeenkomst zou volgens werkgeefster van rechtswege aflopen, zonder voorafgaande verplichte mededeling. Werkgeefster ontdekt op een gegeven moment dat een groot aantal kledingstukken ontbreekt c.q. zou ontbreken. Zij communiceert dit via Whatsapp en eist een verklaring. Werkneemster neemt telefonisch contact op en stelt dat waarschijnlijk sprake is van een vergissing (omdat accessoires wel en dan weer niet zouden zijn meegeteld). Werkgeefster is volgens haar niet voor rede vatbaar. Tot een gesprek komt het vervolgens door wederzijdse verplichtingen niet. Werkgeefster doet aangifte van diefstal. Zij stuurt werkneemster een verzoek haar sleutel in te leveren en vertelt haar dat zij niet meer hoeft te verschijnen op het werk. Werkneemster geeft de sleutel vervolgens af. Werkneemster berust in het ontslag, maar stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een niet rechtsgeldige opzegging, zodat zij aanspraak maakt op (onder meer) een billijke vergoeding.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Tussen partijen is in geschil of sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die per 31 januari 2018 van rechtswege afliep of van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nu partijen het er echter over eens zijn dat zij zijn overeengekomen dat de tussen hen bestaande arbeidsrelatie vanaf 1 februari 2018 zou worden voortgezet voor een dag

per week en gesteld noch gebleken is dat daarbij een bepaalde termijn is afgesproken, bestaat er vanaf die datum hoe dan ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Derhalve kan in het midden blijven of partijen bij eerdere (verlengingen van) arbeidsovereenkomsten al dan niet een bepaalde tijd zijn overeengekomen.

Rechtsgeldigheid opzegging en billijke vergoeding

Nu geen sprake is van een van voldragen grond betekent dit dat de opzegging niet rechtsgeldig is. Daarmee is tevens invulling gegeven aan het voor een billijke vergoeding vereiste ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het niet in acht nemen van de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften wordt immers als zodanig al ernstig verwijtbaar geacht. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding kan dan ook worden toegewezen. De kantonrechter berekent de billijke vergoeding aan de hand van het arrest *New Hairstyle*. Ter onderbouwing van de omvang van de door haar verzochte billijke vergoeding heeft werkneemster niets gesteld. De kantonrechter heeft derhalve geen aanknopingspunten om de eventuele schade van werkneemster concreet te berekenen. De kantonrechter is echter van oordeel dat de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging aan werkgeefster valt toe te rekenen. Werkgeefster dient als goed werkgever op de hoogte te zijn van de opzegebepalingen en hiermee in overeenstemming te handelen. Kleine onderneming of niet, zij diende te weten dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat zij deze niet zonder redelijke grond en zonder de geëigende wegen te bewandelen kon beëindigen. Daar komt bij dat zij enkel op basis van vermoedens heeft gehandeld en dat zij zonder werkneemster te hebben gehoord, aangifte bij de politie jegens haar heeft gedaan. Toen bleek dat geen gesprek met werkneemster kon worden gepland, had werkgeefster moeten blijven aandringen op een gesprek en werkneemster zo nodig moeten oproepen om op kantoor te verschijnen. Hier treft werkneemster ook wel enig verwijt, nu zij het er ook bij heeft laten zitten en zonder meer de sleutels bij werkgeefster heeft ingeleverd, doch het horen van de werknemer is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. De kantonrechter houdt bij de vaststelling van de billijke vergoeding verder rekening met de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2018 sowieso zou worden teruggebracht naar een arbeidsomvang van een dag per week en dat werkneemster vrijwel aansluitend op haar dienstverband een andere baan heeft gevonden. Ook betreft de kantonrechter de aan werkneemster toekomende transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding bij haar oordeel. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 3.500 billijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:5040

Zaaknummer: 6782807

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: A.B. Kalmeijer-Gerts en K.O.R. van Wereld

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:682 BW