

RECHTSPRAAK

werknemer/Riam Dordrecht B.V.

Werknemer die aangeeft een conflict te hebben met de zoon van de bestuurder en om een time-out vraagt, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Opvolgend werkgeverschap na faillissement. Toepassing Van Tuinen/Wolters ten aanzien van hoogte transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is in dienst van Riam Dordrecht B.V. (hierna: Riam) als 'bedrijfsleider promotie & hoofd-werkvoorbereider'. De heer X is de bestuurder van Riam. Zijn zoon, de heer Y, is tevens bij Riam in dienst, met werknemer als zijn leidinggevende. Op 3 april 2018 heeft werknemer de heer X bericht dat hij niet kan/wil komen werken, omdat de heer Y het hem in zijn ogen onmogelijk heeft gemaakt zijn werk naar behoren te doen. De heer Y zou werknemer een grote mond geven en werknemer stelt daar genoeg van te hebben. Werknemer heeft aangegeven een en ander als arbeidsconflict veroorzaakt door Riam te beschouwen en bang te zijn hier psychische klachten door te krijgen. In reactie hierop is werknemer door de heer X op staande voet ontslagen 'vanwege een ernstig arbeidsconflict en werkweigering'. De heer X stelt zich gechanteerd te voelen om bepaalde maatregelen te treffen die werknemer 'goed gezind zullen zijn'. Werknemer verzoekt thans veroordeling van Riam tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

Dringende reden

Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigt het arbeidsconflict tussen werknemer en de heer Y de werkweigering van werknemer niet. Dat betekent echter niet dat direct de zwaarste sanctie, te weten ontslag op staande voet, dus gerechtvaardigd was. Mede gelet op de duur van het dienstverband mocht in dit geval van Riam ten minste worden verwacht dat zij eerst contact zou opnemen met werknemer. Dat geldt temeer nu werknemer in zijn e-mailbericht heeft aangegeven dat hij bang was dat hij er 'aan onderdoor zou gaan en dat hij psychische klachten zou krijgen'. Met dergelijke omstandigheden diende Riam immers wel rekening te houden. Werknemer heeft er verder terecht op gewezen dat hij in zijn e-mailbericht vraagt om een gesprek en dat hij het heeft over een time-out. Van een algehele werkweigering is dan ook geen sprake. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet,

op grond van het voorgaande, evenmin.

Transitievergoeding

Partijen twisten over de datum waarop de arbeidsovereenkomst is aangevangen. Volgens werknemer moet als aanvangsdatum worden genomen 1 maart 2000, de datum waarop hij een arbeidsovereenkomst aanging met Staalsnijbedrijf Riam. Riam stelt zich op het standpunt dat moet worden gerekend vanaf 19 januari 2010, de datum waarop werknemer – na het faillissement van Staalsnijbedrijf Riam – bij Riam in dienst is getreden. Beoordeeld dient te worden, aan de hand van de maatstaf van het arrest Van Tuinen/Wolters, of tussen Riam en Staalsnijbedrijf Riam zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan Riam. De heer X was de enige bestuurder van Staalsnijbedrijf Riam. De heer X had in die hoedanigheid voldoende inzicht in de geschiktheid van werknemer. Niet weersproken is verder dat werknemer zijn werkzaamheden na het faillissement van Staalsnijbedrijf Riam heeft voortgezet. Dat de werkzaamheden van werknemer daarbij wezenlijk zijn veranderd is door Riam niet onderbouwd. Er is daarom sprake van zodanige banden tussen Riam en Staalsnijbedrijf Riam dat het door Staalsnijbedrijf Riam op grond van haar ervaringen met werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid, in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan Riam. Als aanvangsdatum wordt daarom uitgegaan van 1 maart 2000. De transitievergoeding wordt toegewezen zoals verzocht.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding

Hoewel artikel 668a lid 2 BW (oud) hier niet direct van toepassing is (het artikel ziet slechts op de verlening van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) moet uit de behandeling van de Reparatiwet Flexibiliteit en Zekerheid worden afgeleid dat in het geval van opvolgend werkgeverschap de oude en de nieuwe arbeidsovereenkomst in beginsel als één arbeidsovereenkomst moeten worden gezien. De oude arbeidsovereenkomst moet daarom ook in het geval van opvolgend werkgeverschap voor de berekening van de opzegtermijn worden meegenomen, tenzij de oude arbeidsovereenkomst door opzegging is geëindigd en daarbij de opzegtermijn in acht is genomen. In dit geval is de arbeidsovereenkomst door de curator opgezegd zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht is genomen. Werknemer is immers gewoon blijven werken. Ook ten aanzien van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging moet daarom uitgegaan worden van datum indiensttreding 1 maart 2000. Deze vergoeding wordt toegewezen als verzocht. Werknemer heeft voorts recht op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:8047

Zaaknummer: 6952438 HA VERZ 18-60

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.G.T.M. van Heumen en J. Wijnja

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW