

RECHTSPRAAK

werknemers/werkgever

Werkgever heeft bij brief van 1 juli 2018 het dienstverband met zijn werknemers per 31 juli 2018 opgezegd. Werknemers verzoeken naast een verklaring voor recht in verband met hun vakantiedagen, om toekenning van een vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW, een transitievergoeding (voor een van verzoekers) en om een billijke vergoeding.

Feiten

De werknemers waren op 1 juli 2018 krachtens een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd) in dienst van werkgever in de functie van chauffeur. Werkgever heeft bij brief van 1 juli 2018 een brief gestuurd naar de werknemers waaruit volgt dat het dienstverband met de werknemers per 31 juli 2018 eindigt. De werknemers hebben inmiddels berust in het ontslag. De werknemers verzoeken om te verklaren voor recht dat de werkdagen gelegen tussen 7 juli en 31 juli 2018 (17 dagen) niet als vakantiedagen mogen worden gezien en derhalve niet ten koste van het verlofgoed van verzoekers mogen komen. Daarnaast maken de werknemers afzonderlijk aanspraak op een vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW, een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 BW, de wettelijke rente over deze vergoedingen vanaf 31 juli 2018 en afgifte van ontbrekende loonstroken en uitdraaien van de boordcomputer (geschoond en ongeschoond) op straffe van een dwangsom van € 500 per dag, met veroordeling van werkgever in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat uit de wet volgt dat de werkgever in beginsel in overleg met de werknemer vaststelt wanneer de vakantiedagen kunnen worden opgenomen. Gesteld noch gebleken is dat tussen werkgever en de werknemers overleg heeft plaatsgevonden over de opname van 17 vakantiedagen in de maand juli van dit jaar. Werkgever heeft in de brief van 1 juli 2018 eenzijdig, en dus niet overeenkomstig de wensen van de werknemers, meegedeeld dat die dagen als vakantiedagen zullen worden aangemerkt. Als gevolg van deze gang van zaken kunnen de werkdagen gelegen tussen 7 juli en 31 juli 2018 niet rechtsgeldig van het verlofgoed van de werknemers worden afgeschreven. De kantonrechter is van oordeel dat de verzochte verklaring voor recht toewijsbaar is. Anders dan werkgever aanvoert, moet naar het oordeel van de kantonrechter de brief van werkgever van 1 juli 2018 als een opzeggingsbrief worden aangemerkt. Door de werknemers is onweersproken gesteld dat de opzegtermijn voor

ieder van hen één maand is. Aangezien de opzegtermijn van één maand niet in acht is genomen, hebben de werknemers op grond van artikel 7:672 lid 10 BW recht op een vergoeding gelijk aan het loon over de opzegtermijn. Aangezien de arbeidsovereenkomsten met de werknemers in strijd met artikel 7:671 BW zijn opgezegd en de werknemers hebben berust in het ontslag, kunnen de werknemers aanspraak maken op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 sub a BW. Allereerst overweegt de kantonrechter dat het handelen van werkgever in strijd is met het de werknemers bescherming biedende ontslagrecht en reeds daarom als (ernstig) verwijtbaar kan worden aangemerkt. Anders dan werkgever betoogt, is reeds op grond hiervan gerechtvaardigd dat de werknemers aanspraak maken op toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter gaat er verder van uit dat een bedrijfseconomisch ontslag via de daarvoor aangewezen route bij het UWV in de gegeven omstandigheden tot een ontslagvergunning zou hebben geleid. Na verkregen toestemming van het UWV zouden de arbeidsovereenkomsten met inachtneming van de opzegtermijn in elk geval zijn geëindigd. Ervan uitgaande dat deze ontslagroute een periode van ongeveer drie maanden in beslag zou hebben genomen, is een (verzochte) billijke vergoeding ter grootte van drie maandsalarissen (inclusief gemiddelde overwerkverdiensten en vakantietoeslag) in beginsel redelijk. Daarbij speelt tevens een rol dat alle werknemers in de loop van juli dan wel begin augustus 2018 een andere baan hebben gevonden. De kantonrechter houdt er voorts rekening mee dat in genoemde periode van drie maanden ook de periode van één maand is begrepen waarover werkgever reeds op grond van artikel 7:672 lid 10 BW een vergoeding moet betalen. Het wordt daarom redelijk geacht om deze vergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding van drie maandsalarissen. Verder volgt uit de overgelegde, onweersproken gebleven producties dat voor drie van de werknemers geldt dat hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen een periode van drie maanden na 31 juli 2018 van rechtswege zou zijn geëindigd. In die gevallen wordt het redelijk geacht dat de aan de werknemer te betalen billijke vergoeding wordt beperkt tot het loon over de periode tot aan de einddatum van het contract. Aangezien werknemer Y ten tijde van het ontslag langer dan 24 maanden in dienst was, heeft Y tevens recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4751

Zaaknummer: 7196167 \ HA VERZ 18-90

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: A.L. Looijenga

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:681 BW, 7:638 BW, 7:671 BW en 7:626 BW