

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sensor

De arbeidsovereenkomst is onregelmatig opgezegd. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend.

Feiten

Werkneemster was in dienst bij Sensor. Werkneemster is in een tussenvonnis in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat (1) zij bij Cleaning Partners International en Cleaning Partners Nederland dezelfde werkzaamheden uitvoerde en dat de wijziging van werkgevers slechts een administratieve verandering is geweest, (2) zij tot op heden zonder succes heeft gesolliciteerd, en (3) Sensor zich ten aanzien van de proeftijd, de bedrijfsbus, de telefoon en het salaris, het ophalen van een collega en in het ontslaggesprek niet op correcte wijze naar haar heeft opgesteld. Ten aanzien van punt één is door werknemer een e-mail overgelegd van Cleaning Partners International waarin wordt verklaard dat werkneemster dezelfde werkzaamheden bij dezelfde gebouwen deed. Daarnaast heeft zij een verklaring van Cleaning Partners Nederland overgelegd waarin wordt bevestigd dat de overgang een administratieve wijziging is. Ten aanzien van de laatste twee punten is door werknemer een akte genomen, waaruit blijkt dat zij ander werk heeft gevonden, maar tegen een lager salaris, minder uur en tegen minder gunstige arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

Ten aanzien van de gevorderde transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat werkneemster voldoende bewijs heeft geleverd dat niets veranderde aan haar werkzaamheden na de administratieve wijziging en dat er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap. De duur van het dienstverband bij Cleaning Partners International zal dan ook in aanmerking worden genomen bij de berekening van de transitievergoeding. Omdat het dienstverband hierdoor méér dan 15 jaar heeft geduurd, wordt tevens de vergoeding voor onregelmatige opzegging toegekend. Ten aanzien van het bewijs dat werkneemster heeft geleverd dat Sensor zich ten aanzien van de proeftijd, de bedrijfsbus, de telefoon en het salaris, het ophalen van een collega en in het ontslaggesprek niet op correcte wijze naar werkneemster heeft opgesteld, is de kantonrechter van oordeel dat het bewijs niet voldoende is geleverd. Ten aanzien van de gevorderde billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat, nu werkneemster inmiddels ander werk heeft gevonden, daarmee rekening zal worden gehouden bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarnaast houdt de kantonrechter rekening met het feit dat Sensor de arbeidsovereenkomst na een lang dienstverband in strijd met de wettelijke

voorschriften per direct heeft beëindigd en het eindigen niet op rechtmatige wijze op dergelijke korte termijn had kunnen gebeuren. Als Sensor ontevreden was met het functioneren van werknemster had zij dit kenbaar moeten maken en werknemster de kans moeten bieden haar functioneren te verbeteren. Dit had zeker een flink aantal maanden geduurd. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 15.000 toe. Met betrekking tot het gevorderde loon wordt werknemster in de gelegenheid gesteld om te reageren op de erkenning van Sensor dat enkele fouten in de eindafrekening zijn geslopen en dat er een nieuwe eindafrekening is opgesteld, waarbij zij verwijst naar de correspondentie met haar accountant. In afwachting hiervan worden alle overige beslissingen aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10320

Zaaknummer: 6751308

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: F. Slinkert en R.D. Ouwerling

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:686a BW