

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, aanzegvergoeding en de transitievergoeding, omdat de drie arbeidsovereenkomsten in totaal 24 maanden hebben geduurd.

Feiten

Werkneemster is op 16 juli 2016 voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van nagelstyliste. Deze arbeidsovereenkomst is nadien twee keer met acht maanden verlengd. De laatste arbeidsovereenkomst is op 14 juli 2018 geëindigd. In artikel 4 van de laatste arbeidsovereenkomst staat dat de arbeidsduur per week minimaal 5 uur en maximaal 40 uur bedraagt. Bij brief van 9 juli 2018 bericht werkgever werkneemster dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris over de maanden juni en juli 2018, de aanzegvergoeding van € 1.012,19 en de transitievergoeding van € 804,55. De kantonrechter heeft werkgever veroordeeld om aan werkneemster te betalen een bedrag van € 515,28 bruto aan achterstallig salaris over de maanden juni 2018 en juli 2018, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente vanaf de verschillende data van opeisbaarheid tot aan de dag der algehele voldoening. Verder is werkgever veroordeeld om aan werkneemster te betalen een bedrag van € 1.012,19 bruto aan aanzegvergoeding en is werkgever in de proceskosten veroordeeld. Het meer of anders verzochte is afgewezen. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep.

Oordeel

Volgens werkneemster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat het dienstverband geen 24 maanden heeft geduurd en is haar verzoek tot toekenning van de transitievergoeding (daarom) ten onrechte afgewezen. Het hof volgt werkneemster ten aanzien daarvan. Evenals de twee eerdere overeenkomsten is de derde aangegaan voor de duur van acht maanden, zodat de drie arbeidsovereenkomsten in totaal 24 maanden hebben geduurd. Aan die vaststelling kan niet afdoen dat in de laatste arbeidsovereenkomst is opgenomen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt op 14 juli 2018 – hetgeen onjuist is – en dat de laatste werkdag 14 juli 2018 is. Het verweer van werkgever dat de hoogte van de transitievergoeding niet op € 804,55 dient te worden vastgesteld, maar, gelet op de onbestreden berekening door de kantonrechter van de gemiddelde arbeidsduur van 104 uren per maand en van het salaris van € 940,16 bruto per maand, op € 677, slaagt, zodat laatstgenoemd bedrag toewijsbaar is. Werkgever wordt gevolgd in zijn betoog dat de aanzegvergoeding op een lager bedrag dient te

worden vastgesteld dan het bedrag van € 1.012,19. De kantonrechter is uitgegaan van een lager aantal uren per maand en een lager salaris per maand dan werkneemster had gedaan en waarop het door haar verzochte bedrag van € 1.012,19 was gebaseerd. De aanzegvergoeding zal daarom worden bepaald op het door werkgever berekende bedrag van € 783,83 bruto per maand, welk bedrag op zichzelf niet door werkneemster is bestreden. De tweede grief van werkgever, die is gericht tegen de proceskostenveroordeling in eerste aanleg, faalt. Zoals werkneemster terecht heeft aangevoerd, is zij in eerste aanleg in overwegende mate in het gelijk gesteld. Wat de proceskostenveroordeling in eerste aanleg betreft, houdt deze stand.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:7023

Zaaknummer: 200.258.420

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en A.A. van Rossum

Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten en R.M. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:668 BW en 7:673 BW