

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft aanzegplicht geschonden en is daarnaast een billijke vergoeding verschuldigd vanwege onregelmatige opzegging. Verrekening te veel genoten vakantiedagen is in strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is op 18 maart 2019 in dienst getreden bij werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hierop is de Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Op 30 augustus 2019 bericht werkgever aan werknemer dat hij de overeenkomst tussen partijen wenst voort te zetten op basis van een uitzend- of payrollconstructie. Nadat tussen partijen overleg heeft plaatsgevonden, heeft werkgever op 25 september 2019 aan werknemer een arbeidsovereenkomst overgelegd per 18 september 2019. Op 26 en 27 september 2019 vindt een Whats-Appconversatie tussen partijen plaats, waaruit blijkt dat werknemer vrij wil om na te denken over het contract. Daarbij ontstond een discussie over onder meer het loon. Na 27 september 2019 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Op 30 september 2019 bevestigt werkgever opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2019. Op 14 oktober 2019 meldt de bedrijfsarts dat werknemer zich heeft ziekgemeld wegens werkgerelateerde spanningen. Op 18 oktober 2019 vindt een gesprek plaats tussen partijen dat niet leidt tot een oplossing voor het tussen hen gerezen geschil. Werknemer verzoekt in deze procedure een vergoeding wegens het schenden van de aanzegplicht en een billijke vergoeding, gepaard met een loonvordering.

*Oordeel**Aanzegvergoeding*

Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan voor de duur van zes maanden, zou deze eindigen op 17 september 2019. Werkgever was verplicht om uiterlijk op 17 augustus 2019 werknemer te informeren over de voortzetting van de arbeidsrelatie (en de voorwaarden). Werkgever heeft pas op 30 augustus 2019 aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij de arbeidsrelatie wenste voort te zetten. Daarom is werkgever over de periode vanaf 18 augustus 2019 tot 30 augustus 2019 een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het loon over die periode.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer onregelmatig opgezegd, aangezien instemming van werknemer ontbreekt. De kantonrechter oordeelt op grond daarvan dat werkgever een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad. Aangenomen moet worden dat de arbeidsovereenkomst, als deze niet was opgezegd, van rechtswege zou zijn geëindigd op 17 maart 2020. Verder neemt de kantonrechter in ogenschouw dat werknemer niet op zoek is gegaan naar ander werk. Daarnaast betreft de kantonrechter de mate waarin werkgever van de ontstane situatie een verwijt valt te maken. Met inachtneming van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 2.750.

Loon en vakantiegeld

Volgens werkgever heeft werknemer tijdens het dienstverband meer verlofdagen opgenomen dan dat hij had opgebouwd. De kantonrechter overweegt dat artikel 7:641 BW geen regeling bevat voor de situatie waarbij de werknemer een negatief verlofsaldo heeft. Anders dan werkgever is de kantonrechter van oordeel dat ook de toepasselijke cao niet voorziet in de onderhavige situatie. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever tijdens het dienstverband bezwaar heeft gemaakt tegen het verlof of werknemer erop heeft gewezen. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat werkgever geen recht op verrekening van de te veel genoten verlofdagen toekomt, omdat dit in strijd met de redelijkheid en billijkheid zou zijn.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1663

Zaaknummer: 8175216 \ HA VERZ 19-186 \ 512 \ 34124

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 7:632 BW, 7:641 BW, 7:668 BW, 7:671 BW en 7:681 BW