

RECHTSPRAAK

Hoewel de kantonrechter inziet dat een transitievergoeding in deze situatie wellicht haar doel voorbijschiet, heeft werknemer recht op betaling van transitievergoeding, nu de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2009 in vaste dienst getreden bij bedrijf X in de functie van schilder. Bedrijf X is per 28 januari 2015 failliet verklaard waarna de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgezegd tegen 6 maart 2015. Werknemer heeft per 4 mei 2015 tot 22 december 2017 via uitzendbureaus werkzaamheden voor opvolgers van bedrijf X verricht. Vanaf 8 januari 2018 is werknemer op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd tot 28 december 2018 in dienst bij werkgever. Per 7 januari 2019 is tussen werknemer en werkgever een tweede uitzendovereenkomst voor de periode tot 27 december 2019 afgesloten. Ook gedurende deze twee perioden is werknemer werkzaam voor opvolgers van bedrijf X. Eind december 2019 heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden waarbij de mogelijkheid van een nieuwe overeenkomst per 13 januari 2020 is besproken, maar door werkgever ook is aangegeven dat een uitzendovereenkomst in fase 3 lastig ging worden wegens het hoge ziekteverzuim van werknemer en zijn geplande operatie aan zijn knie. De overeenkomst met werkgever is op 28 december 2019 van rechtswege geëindigd. Werknemer is per 13 januari 2020 een fase 3-uitzendovereenkomst door een andere werkgever aangeboden, die hij heeft geaccepteerd. Ook door deze andere werkgever is werknemer uitgezonden naar bedrijf X. Per 4 mei 2020 is werknemer rechtstreeks bij een van de bedrijven van werkgever in dienst getreden. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, te bepalen dat hij recht heeft op een inlenersbeloning/indexeringen van zijn loon tijdens zijn dienstverband en werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de laatste arbeidsovereenkomst tussen werkgever en

werknemer op 27 december 2019 van rechtswege is geëindigd en op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet. Werkgever wilde immers geen aansluitende arbeidsovereenkomst maar een arbeidsovereenkomst per 13 januari 2020. Ook is niet vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst een opvolgende arbeidsovereenkomst aangegaan die ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden. Aan de wettelijke vereisten voor het toekennen van een transitievergoeding is dan ook voldaan. Werkgever stelt dat toekenning van de transitievergoeding niet redelijk is. Hoewel ook de kantonrechter inziet dat een transitievergoeding in deze situatie wellicht haar doel voorbijschiet omdat werknemer per 13 januari 2020 in dienst is getreden bij een andere werkgever, is toekenning van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Tegen de berekening van de hoogte van de vergoeding is geen verweer gevoerd, zodat het verzochte bedrag wordt toegewezen. Partijen zijn het erover eens dat de inlener de CAO SAG niet heeft toegepast op de “eigen” werknemers. Eerst nadat de CAO SAG algemeen verbindend is verklaard per 21 november 2019, is de inlener verplicht de bepalingen uit de CAO SAG toe te passen op het personeel. Vanaf dat moment dient ook de werkgever de werknemer te belonen conform deze algemeen verbindend verklaarde CAO SAG. Wettelijk is bepaald dat verbindendverklaring geen terugwerkende kracht heeft. Omdat er na de inwerkingtreding van de algemeenverbindendverklaring geen indexeringen of eenmalige uitkeringen zijn geweest, worden de vorderingen van werknemer op dit punt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10432

Zaaknummer: 8415709 EJ VERZ 20-82634

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: S. Ruijs en W.J. Vroegindeweyj

Wetsartikelen: 7:763 BW