

RECHTSPRAAK

Dienstverband van Event Manager kan niet na acht dagen werken worden opgezegd wegens de coronacrisis. Er is geen proeftijd of tussentijdse opzegging opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Intrekking opzegging van werkgever niet mogelijk zonder instemming van werknemer. Billijke vergoeding nihil.

Feiten

Werknemer is sinds 9 maart 2020 als Event Manager in dienst bij The Spot Productions B.V. (hierna: The Spot) op basis van een contract voor bepaalde tijd tot en met 31 oktober 2020. De arbeidsovereenkomst bevat geen proeftijdbeding en geen tussentijds opzegbeding. The Spot is een (seizoens)bedrijf. Op 16 maart 2020 heeft The Spot op laste van de overheid haar beachclub moeten sluiten en evenementen moeten afgelasten als gevolg van de Covid-19 maatregelen. In een gesprek op 18 maart 2020 heeft The Spot werknemer te kennen gegeven zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen in verband met de gevolgen van Covid-19, waarbij is toegezegd het salaris tot 1 april 2020 uit te betalen. Bij e-mail van 20 maart 2020 heeft werknemer bezwaar gemaakt bij The Spot tegen de beëindiging van zijn dienstverband. Bij e-mail van 30 maart 2020 heeft The Spot op deze mail gereageerd. In de daaropvolgende periode heeft minnelijk overleg tussen (de gemachtigden van) partijen plaatsgevonden. The Spot is op 29 april 2020 teruggekomen op een eerder gedaan aanbod waarover in de visie van werknemer op 27 april 2020 overeenstemming was bereikt. Vervolgens heeft (de gemachtigde van) The Spot werknemer op 1 mei 2020 gemaaild met onder meer de mededeling dat The Spot de eerder gegeven opzegging intrekt en werknemer te zullen oproepen voor het werk. Bij e-mails van 4 mei 2020 hebben werknemer en zijn gemachtigde aan The Spot laten weten dat werknemer niet instemt met het ontslag, maar wel (ter veiligstelling van zijn salaris) op 6 mei 2020 op het werk zal verschijnen. Op 6, 13 en 16 mei 2020 heeft werknemer werkzaamheden verricht, onder andere bestaande uit onderhoudswerkzaamheden (zand scheppen, vegen) en het up-to-date maken van de eventruimte. Op 16 mei 2020 hebben de eigenaren van The Spot met werknemer gesproken en hem getracht over te halen alsnog een regeling te treffen. De volgende dag (17 mei 2020) heeft werknemer zich ziek gemeld. Sindsdien heeft The Spot 70% van het salaris betaald. Op 9 juni 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van medische beperkingen en werkgerelateerde knelpunten. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding

Tussen partijen is niet in geschil dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst geen proeftijd- en/of tussentijds opzegbeding bevat en dat werknemer niet op staande voet is ontslagen. Het gevolg hiervan is dat The Spot het dienstverband met werknemer niet rechtsgeldig tussentijds kon beëindigen. De (tussentijdse) opzegging door The Spot is daarmee onrechtmatig en onregelmatig. Dat The Spot de opzegging op 1 mei 2020 heeft ingetrokken, maakt dit niet anders. Gelet op de expliciete mededeling van werknemer dat hij niet met de intrekking instemt, is de opzegging niet rechtsgeldig ingetrokken en in stand gebleven. Het verzoek tot een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd: van 1 april 2020 tot en met 31 oktober 2020. De kantonrechter zal geen gehoor geven aan het matigingsverzoek van The Spot. Daarbij is van belang dat The Spot er zelf voor heeft gekozen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af te sluiten zonder tussentijds opzegbeding en zonder proeftijd, kennelijk/mogelijk om werknemer tijdens het zomerseizoen aan zich te binden. Dat The Spot door de gevolgen van Covid-19 nu wél tussentijds wil beëindigen, is een omstandigheid die voor haar rekening en risico blijft en niet op werknemer kan worden afgewenteld. Dit uitgangspunt is in lijn met andere arbeidsrechtelijke uitspraken die in verband met de Coronacrisis zijn gedaan. Er bestaat, anders dan door The Spot verzocht, geen aanleiding om een parallel te trekken met uitspraken die in het huurrecht zijn gedaan. Het verzoek om The Spot te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen.

Billijke vergoeding

De arbeidsovereenkomst die tussen partijen is aangegaan, gold voor bepaalde tijd. Gelet op de ernstige gevolgen van Covid-19 voor The Spot, is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst op de einddatum van rechtswege zou eindigen. Derhalve is de maximale inkomensschade van werknemer beperkt tot het loon tot de overeengekomen einddatum. Daarop dient in mindering te komen een eventueel elders door werknemer te verwerven inkomen dan wel een door hem te ontvangen uitkering ingevolge de Ziektewet of Werkloosheidswet. Werknemer heeft bij zijn begroting met mogelijke (nog te genereren) inkomsten geen rekening gehouden. De kantonrechter stelt vast dat de inkomensschade van werknemer al grotendeels gedekt wordt door de toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Daarbij is van belang dat de vergoeding wegens onregelmatige opzegging is gebaseerd op het bedongen loon (100%) terwijl werknemer, zou hij in dienst zijn gebleven, over de periode van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het loon zou hebben gehad. Verder is juist dat de transitievergoeding hoger was geweest bij de einddatum van 31 oktober 2020. De kantonrechter vindt het in de gegeven omstandigheden echter niet redelijk dit op The Spot af te wentelen, nu het werknemer zelf is geweest die het aanbod van The Spot om de opzegging terug te draaien en het contract alsnog uit te dienen, van de hand heeft gewezen. De kantonrechter is verder van oordeel dat de 'mate van verwijtbaarheid' van The Spot gering is, nu van kwade opzet bij de opzegging niet is gebleken. The Spot heeft onbetwist gesteld dat zij – in de chaos en paniek door de gevolgen van Covid-19 – abusievelijk in de

veronderstelling was dat een proeftijdbeding was afgesproken. Daar kan de kantonrechter zich een voorstelling bij maken, nu The Spot (zoals onbetwist door haar gesteld) financieel zeer zwaar is getroffen door de gevolgen van het Coronavirus. Tot slot is meegewogen dat het dienstverband tussen partijen slechts zeer kort heeft geduurd en dat werknemer, van de oorspronkelijke looptijd van acht maanden, slechts een aantal dagen heeft gewerkt. Gelet op al hetgeen hiervoor is overwogen, stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op nihil.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9243

Zaaknummer: 8607594 AO VERZ 20-93

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: Y.M. van Vliet en C.L. van Geffen

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:667 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW