

RECHTSPRAAK

Laserkliniek wordt veroordeeld tot het betalen van de transitievergoeding en de vergoeding van niet genoten vakantiedagen. Voor een billijke vergoeding is geen plaats, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2018 in dienst getreden bij Hairless Laser Clinics B.V. (hierna: Hairless) voor de duur van elf maanden. Met ingang van 1 augustus 2019 is de arbeidsovereenkomst voortgezet voor de duur van elf maanden, eindigend op 30 juni 2020. Werkneemster vervulde daarbij de functie van laserspecialist. Op 7 april 2020 heeft Hairless per WhatsApp aan werkneemster te kennen gegeven dat zij niet meer welkom is, waarbij haar gevraagd is haar bedrijfssleutel in te leveren en waarbij werkneemster uit de groepsapp van Hairless is verwijderd. In een e-mail van 19 april 2020 is werkneemster meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. In een e-mail van 10 mei 2020 met onderwerp 'meldplicht' wordt aan werkneemster bericht dat Hairless (na een periode van sluiting vanwege de coronamaatregelen) op 11 mei 2020 weer opengaat, en dat werkneemster zich daar tot het einde van haar contract dagelijks om 9.45 uur en om 18.00 uur dient te melden. Werkneemster verzoekt Hairless te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding (€ 717,39 bruto), niet genoten vakantiedagen (€ 1.173,92 bruto) en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen (€ 3.996 bruto).

Oordeel

Hairless betwist niet dat zij een transitievergoeding verschuldigd is aan werkneemster. Ter zitting heeft Hairless te kennen gegeven zich eventueel nog te willen uitlaten over de hoogte van de verzochte vergoeding, maar heeft zij tegelijkertijd erkend dat er geen aanknopingspunten zijn om de berekening van werkneemster voor onjuist te houden. Hairless wordt daarom veroordeeld tot betaling van deze transitievergoeding. Hairless erkent de vordering van € 1.173,92 bruto ter zake van de niet genoten vakantiedagen, zodat ook deze wordt toegewezen. Verder verzoekt werkneemster toekenning van een billijke vergoeding. Ter zitting is van de kant van werkneemster aangevoerd dat de ernstige verwijtbaarheid voor haar met name zit in de 'meldplicht' die Hairless haar in eerdergenoemde e-mail van 10 mei 2020 heeft opgelegd, het feit dat ze uit de groepsapp is verwijderd en nauwelijks contact kon krijgen met Hairless. Die gedragingen leveren als zodanig echter geen ernstig verwijtbaar handelen op. Daarbij geldt ten aanzien van de op 10 mei 2020 opgelegde meldingsplicht dat deze, als al sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen, niet heeft geleid tot het niet voortzetten van

de arbeidsovereenkomst. Die mededeling was immers al op 19 april 2020 aan werknemers gedaan. De verzochte billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:689

Zaaknummer: 8795716 \ AO VERZ 20-89

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: O. Saaliti

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW