

RECHTSPRAAK

Sprake van opvolgend werkgeverschap en van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en wellicht ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun stellingen nader te concretiseren.

Feiten

Werknemers hebben de Poolse nationaliteit en zij hebben een affectieve relatie met elkaar. Zij zijn beiden op 1 juli 2012 in dienst getreden bij werkgever en hebben tot in elk geval eind december 2018 in dienst van werkgever gewerkt. Ook maakten zij gebruik van door werkgever aangeboden huisvesting. Werknemer is vanaf 2013 door werkgever uitgezonden om op inleenbasis te werken bij verschillende bouw- en/of productiebedrijven. Vanaf september 2016 is werknemer via werkgever te werk gesteld bij een sloopbedrijf. Op 17 januari 2019 is werknemer een ongeval overkomen tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden voor het sloopbedrijf. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld voor de opgelopen letselschade. Eind december 2019 hebben werknemers enige vakantiedagen opgenomen, waarvoor zij schriftelijk toestemming hebben gevraagd. Bij terugkomst van hun vakantie, begin januari 2020, is hun verteld dat hun dienstverband op 31 december 2019 is geëindigd. Werknemers verzoeken om werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De eerste vraag die beantwoord moet worden, is of er op 31 december 2019 een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomsten van werknemers. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Werkgever stelt dat werknemers hun arbeidsovereenkomst per 31 december 2018 hebben opgezegd, maar dat zij hier op terug zijn gekomen en toen een arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar zijn aangegaan. Werknemers hebben dit betwist. Wat daar ook van zij, feit is dat werknemers begin januari 2019 in Nederland zijn teruggekeerd en vrijwel aansluitend hetzij hun werkzaamheden bij werkgever hebben voortgezet hetzij door werkgever werkzaamheden zijn gaan verrichten voor bepaalde tijd. De kantonrechter vindt dat er voldoende omstandigheden in het dossier aanwezig zijn om dan uit te gaan van opvolgend werkgeverschap. Zo staat vast dat werknemer tijdens uitvoering van sloopwerkzaamheden is uitgezonden door werknemer, terwijl hij eerder voor precies hetzelfde werk aan hetzelfde sloopbedrijf ook werd uitgezonden. In het licht van deze omstandigheden is het enkele feit dat verpakkingswerk in een andere rechtspersoon is ondergebracht dan verwerking en dat er verschillende ingangen toegang geven tot de

bedrijfshal niet van doorslaggevend belang. Werknemers baseren hun primaire vorderingen op hun stelling dat zij uit de feitelijke gang van zaken hebben afgeleid dat werkgever ondubbelzinnig een einde heeft willen maken aan hun dienstverbanden. De kantonrechter is van oordeel dat er van opzegging van de arbeidsovereenkomst niets is gebleken. Hieruit volgt dat er geen grond is voor toewijzing van de verzoeken die betrekking hebben op de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemers hebben subsidiair ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevorderd, omdat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. De kantonrechter stelt vast dat het onderlinge vertrouwen tussen partijen inmiddels tot een dieptepunt is gedaald. Partijen beschuldigen elkaar van liegen en werknemers stellen dat zij geconfronteerd worden met vervalste documenten. De kantonrechter ziet in de wederzijds als ernstig verstoord ervaren arbeidsrelatie voldoende reden om de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. De kantonrechter vindt dat er sprake kan zijn van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever als uit de inmiddels overgelegde salarisstroken zou blijken dat werkgever werknemers daadwerkelijk structureel onder het geldende cao-loon heeft betaald, overwerktoeslagen niet heeft betaald en/of vakanties niet heeft doorbetaald. Omdat een belangrijk deel van de loonspecificaties pas na de mondelinge behandeling in het geding zijn gebracht en werknemers zich daarover nog niet hebben kunnen uitlaten, zal de kantonrechter werknemers een periode van vier weken geven om dit alsnog te doen. Verder verwacht de kantonrechter dat werknemers hun aanspraak op een transitievergoeding concretiseren.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:6932

Zaaknummer: 8353685 \ EJ VERZ 20-91

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: G.P. Geelkerken en C.J. Driessen

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:669 BW en 7:671c BW