

RECHTSPRAAK

Werkgever laat werkneemster maandenlang onbetaald en verstrekt geen loonspecificaties of schriftelijke arbeidsovereenkomst. Opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever raakt qua inhoud kant noch wal. Billijke, gefixeerde en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in oktober 2020 krachtens een mondeling aangegane arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Auto onderdelen Nederland B.V. (hierna: AON) in de functie van verkoopmedewerkster. Mondeling was slechts een nettoloon van € 1.200 per maand overeengekomen. Op de loonspecificatie over oktober 2020 staat bij 'datum in dienst' de datum 14 oktober 2020 vermeld. Volgens die loonspecificatie zou werkneemster over die maand recht hebben op € 900 netto aan loon, welk bedrag per bankoverschrijving aan haar uitbetaald is. Daarnaast heeft AON aan werkneemster voor in die maand verrichte arbeid nog een bedrag van € 125 netto contant betaald. Werkneemster heeft aldus over de maand oktober 2020 in totaal € 1.025 netto aan loon ontvangen, € 175 netto minder dan overeengekomen was. Over de maand november 2020 heeft werkneemster in totaal het overeengekomen loon van € 1.200 netto ontvangen. Met ingang van de maand december 2020 heeft AON het loon, ook nadat werkneemster daar bij aangetekend schrijven om verzocht had, tot op heden onbetaald gelaten. In een brief van AON van 26 januari 2021 staat onder meer dat werkneemster per 31 januari 2021 wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen en ongeschiktheid voor het werk. Op 27 januari 2021 is werkneemster niet op het werk verschenen. Op 28 januari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Partijen twisten over de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd.

Oordeel

Datum indiensttreding

Ook ten aanzien van de datum van indiensttreding verschillen partijen van mening. Dat daar überhaupt twijfel over kan bestaan, ligt vooral aan het feit dat AON tot op heden niet voldaan heeft aan de op haar rustende verplichting ex artikel 7:655 lid 1 BW, een verplichting die dwingendrechtelijk van aard is. Dit komt er kort gezegd op neer dat de werkgever een schriftelijke opgave dient te verstrekken van de meest essentiële onderdelen van de overeenkomst, waaronder het tijdstip van indiensttreding. Dat de datum indiensttreding 14 oktober 2020 was, wordt gelogenstraft door het onweersproken feit dat AON over de maand oktober 2020 in totaal reeds € 1.025 netto aan loon betaald heeft, veel meer derhalve dan een half maandloon. Daar komt nog bij dat AON niet betwist dat werkneemster al op 2 oktober

2020 begon met haar werkzaamheden. Ook hier zal daarom de feitelijke onduidelijkheid in het voordeel van werkneemster uitgelegd worden. Dit alles leidt ertoe dat AON veroordeeld zal worden tot (na)betaling van een bedrag aan loon van in totaal € 2.766,88 bruto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW naar het maximale percentage van 50 en met de wettelijke rente over het totaal vanaf de respectieve verzuimdata.

Onregelmatige opzegging

Werkneemster verzoekt tevens veroordeling van AON tot betaling van de gefixeerde vergoeding. Met de brief van 26 januari 2021, waarin is opgezegd tegen 31 januari 2021, heeft AON de opzegtermijn van in dit geval een maand immers niet in acht genomen. Als AON al meende wegens een dringende reden te kunnen opzeggen, is hier geen sprake van onverwijldheid, zodat de opzegging zonder meer onregelmatig geacht moet worden. Een normale termijn van opzegging is niet gehanteerd. Ook dit onderdeel van het verzoek van werkneemster zal daarom (in nettovorm) toegewezen worden.

Billijke vergoeding

Ten slotte dient nog het verzoek om een billijke vergoeding te worden beoordeeld. Een aan de werknemer toe te kennen billijke vergoeding komt in beeld indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van de zijde van de werkgever dat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst geleid heeft en daarvan is in casu genoegzaam gebleken. Al was het alleen maar het maandenlang onbetaald laten van loon zonder daar ook maar enige kenbare verklaring voor te geven. Maar ook het (zelfs tot op heden) niet verstrekken van behoorlijke loonspecificaties en een schriftelijke opgave als bedoeld in artikel 7:655 lid 1 BW (of een schriftelijke arbeidsovereenkomst), dat bijgedragen heeft aan het uiteindelijk stranden van de arbeidsverhouding van partijen. Als klap op de vuurpijl kan verwezen worden naar de inhoud van de opzeggingsbrief van 26 januari 2021. In tal van opzichten heeft werkgeefster zich in dit dossier zodanig gedragen dat het stempel ‘ernstig verwijtbaar’ alleszins gerechtvaardigd is. Indien AON daadwerkelijk meende dat werkneemster onder die omstandigheden niet meer voor haar wilde werken, had zij haar als goed werkgeefster een deugdelijke vaststellingsovereenkomst kunnen voorleggen en daarin – in ieder geval de meest essentiële – resterende verplichtingen over en weer opnemen. In plaats daarvan koos zij voor een schriftelijke opzegging die qua inhoud, eenvoudig gezegd, kant noch wal raakt. Het is enigszins ontluisterend om te moeten constateren dat een werkgever anno 2021 nog meent zich op een dergelijke wijze van een werknemer te kunnen ontdoen. Een extra vergoeding is derhalve toewijsbaar, zij het niet in de omvang die werkneemster vraagt (€ 5.000). Daarvoor is het dienstverband te kort geweest, terwijl bovendien vaststaat dat werkneemster ander werk gevonden heeft. De kantonrechter acht onder deze omstandigheden een vergoeding van € 1.000 bruto billijk en wijst deze dan ook toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4293

Zaaknummer: 9114326 AZ VERZ 21-42

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: J.H.J. Vleeshouwers

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:672 BW, 7:655 BW en 7:681 BW