

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer die aanspraak maakte op transitievergoeding van uitzendorganisatie voordat hij in dienst trad bij de inlener en waarvan bekenden zich intimiderend gedroegen tegen werkgever wordt afgewezen, nu werknemer van beiden geen verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werknemer heeft aanvankelijk (sinds oktober 2016) voor werkgeefster gewerkt op basis van een werkervaringsovereenkomst via een project van de gemeente Steenwijkerland. In vervolg daarop is werknemer via een payrollconstructie met Paycompany Flex2 B.V. (hierna: Paycompany) werkzaamheden blijven verrichten voor werkgeefster met een contract tot 25 juli 2021. Na afloop van het contract met Paycompany is werknemer op 16 augustus 2021 op verzoek van werkgeefster weer komen werken bij werkgeefster. Op 16 september 2021 heeft de directeur van werkgeefster werknemer weggestuurd van het werk. Aanleiding was het feit dat werknemer bij Paycompany aanspraak had gemaakt op een transitievergoeding terwijl volgens werkgeefster met werknemer was afgesproken dat hij dat niet zou doen, als hij tenminste nog weer voor werkgeefster zou gaan werken. Het feit dat de directeur hem op 16 september 2021 naar huis stuurde heeft geleid tot een incident. Werknemer moest die dag de bedrijfsbus, die hij eerder in gebruik had, op het bedrijf van werkgeefster laten staan. Werknemer heeft toen iemand gebeld om hem op te halen bij het bedrijf omdat hij zelf geen vervoer had. Vervolgens zijn er drie personen (twee mannen en een vrouw) verschenen bij het bedrijf. Volgens werkgeefster hebben deze mensen daarbij de confrontatie opgezocht met de directeur van werkgeefster. In een kortgedingprocedure is voorlopig geoordeeld dat er op 16 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster en dat die overeenkomst (nog) niet rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijzen. Daartoe is het volgende redengevend. Bij vonnis in kort geding heeft de kantonrechter geoordeeld dat er met ingang van 16 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen partijen. De kantonrechter is van oordeel dat in redelijkheid aan werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van het feit dat hij aanspraak heeft gemaakt op een transitievergoeding bij Paycompany, ook niet als de vrees van werkgeefster voor precedentwerking al gegrond zou blijken te zijn. Daarbij is van belang dat het dienstverband

van werknemer was geëindigd, zodat hij op grond van de wet recht had op een transitievergoeding. Daar komt bij dat het op dat moment (begin september 2021) voor werknemer nog onzeker was of en op welke manier werkgeefster hem in dienst zou nemen, want een schriftelijke arbeidsovereenkomst was er op dat moment niet. Op dat moment was dus voor werknemer ook nog onzeker of werkgeefster zijn opvolgend werkgever zou worden. En werknemer had op grond van de wet een beperkte periode de tijd om feitelijk aanspraak te maken op de transitievergoeding. Ook acht de kantonrechter van belang dat niet is gebleken dat werknemer met werkgeefster een concrete afspraak heeft gemaakt om af te zien van een transitievergoeding en dat werknemer die afspraak zou hebben geschonden. De slotsom van het voorgaande moet zijn dat werknemer in de gegeven omstandigheden in zijn recht stond ten aanzien van zijn aanspraak op een transitievergoeding. Ook de gebeurtenissen op 16 september 2021 zijn niet voldoende om een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen aan te nemen. Allereerst omdat werkgeefster werknemer op dat moment ten onrechte van de werkvloer heeft gestuurd, nu de enige aanleiding was dat werknemer aanspraak had gemaakt op de transitievergoeding. Bovendien is niet komen vast te staan dat werknemer zijn bekenden heeft gebeld met de bedoeling om de directeur te intimideren. Ten slotte overweegt de kantonrechter het volgende. Nu de arbeidsverhouding voortduurt, is het aan partijen om daar weer op een goede manier invulling aan te geven. Het lijkt de kantonrechter raadzaam dat partijen onder begeleiding van een mediator met elkaar in gesprek gaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:608

Zaaknummer: 9611924 \ EJ VERZ 21-494

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.C.E. Siebenga-Moggré en D. Oosterveen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW