

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt per direct en zonder opzegtermijn zijn arbeidsovereenkomst op. Gefixeerde schadevergoeding slechts gedeeltelijk toegekend omdat sprake blijkt te zijn van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden van werkgeefster op grond van een arbeidsovereenkomst voor drie maanden. Na afloop daarvan is de arbeidsovereenkomst verlengd met een jaar. Op 2 september 2023 heeft werknemer per direct en zonder opzegtermijn ontslag genomen. Op grond van de door werkgeefster opgestelde eindafrekening is zij werknemer € 1.640,42 verschuldigd. Op 7 september 2023 heeft werkgeefster aangegeven het bedrag te verrekenen met de gefixeerde schadevergoeding. Nu de vordering nog openstaat, verzoekt werkgeefster de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding van € 46.128,49 toe te kennen. Werkgeefster stelt dat partijen hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar onder dezelfde voorwaarden als het jaar daarvoor hebben voortgezet tot 1 september 2024. Tussentijdse opzegging was volgens werkgeefster niet mogelijk, waardoor de opzegging op 2 september 2023 tot een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het loon tot 1 september 2024 leidt. Werknemer voert aan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat hij voorafgaand aan 1 juni 2022 heeft gewerkt voor de eenmanszaak van de enig aandeelhouder van werkgeefster (hierna: betrokkene). Ook stelt werknemer dat de redelijkheid en billijkheid in de weg staan aan toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft vanaf 5 december 2021 regelmatig tegen betaling werkzaamheden verricht voor betrokkene. Betrokkene heeft erkend dat die werkzaamheden gelijk waren aan de werkzaamheden die vanaf 1 juni 2022 voor werkgeefster zijn verricht. Van 5 december 2021 tot 1 juni 2022 werd werknemer steeds opnieuw opgeroepen. Volgens de kantonrechter is iedere keer dat werknemer daar gehoor aan gaf een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontstaan. Het standpunt van werkgeefster dat werknemer destijds als zzp'er werkte, is onvoldoende onderbouwd. Uit betalingsbewijzen blijkt dat sprake was van als salaris aangemerkte betalingen. Er is geen reden om aan te nemen dat sprake was van werkzaamheden met een zelfstandig karakter. Nu de werkzaamheden naadloos zijn voortgezet na 1 juni 2022 moet werkgeefster redelijkerwijs geacht worden opvolgend werkgever te zijn. Op het moment van voortzetting van de

werkzaamheden per 1 juni 2022, maar in ieder geval ook op 1 september 2023, was al sprake van meer dan drie tijdelijke contracten achter elkaar. Daarom heeft de dienstbetrekking bij werkgeefster te gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst per direct opgezegd op 2 september 2023 zonder dat daarvoor een dringende reden bestond en zonder rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn. Daarom is werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd, berekend op basis van de wettelijke opzegtermijn van een maand met opzegging tegen het einde van de maand, hetzij van 2 september tot 31 oktober 2023. De vergoeding staat gelijk aan het loon over die periode ter grootte van € 7.852,11, verminderd met het bedrag van € 1.6440,42 uit de eindafrekening. De resterende vergoeding van € 6.211,69 wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 2 september 2023. Het beroep van werknemer op matiging slaagt niet nu het bedrag lager is dan het loon voor drie maanden. Aangezien de mogelijkheid tot matiging in de wet geregeld is, kan het beroep tot matiging op grond van redelijkheid en billijkheid alleen in uitzonderlijke omstandigheden slagen. Aanwezigheid van die omstandigheden is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1791

Zaaknummer: 10774110 \ AO VERZ 23-133 BL

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.G. Westerman en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 BW