

ECLI:NL:RBGEL:2020:5982

Instantie Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak 14-10-2020

Datum publicatie 10-11-2020

Zaaknummer 8492659

Rechtsgebieden Civiel recht

Bijzondere kenmerken Eerste aanleg - enkelvoudig
Op tegenspraak

Inhoudsindicatie

voorwaardelijke verlenging van tijdelijk contract? Nee, want zeer kort daarna is onvoorwaardelijke verlenging toegezegd. De overeenkomst kan niet worden beëindigd door de verlenging te herroepen in plaats van ontslag op staande voet te verlenen.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl
AR-Updates.nl 2020-1367

Uitspraak

vonnis

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaakgegevens 8492659 CV EXPL 20-1617

grosse aan: mr. Oltshoorn

afschrift aan: Hakron

verzonden d.d.:

vonnis van de kantonrechter van 14 oktober 2020

in de zaak van

[eiser],

wonende te Dronten,
eisende partij,
gemachtigde: mr. A. Olsthoorn,

tegen

de besloten vennootschap Hakron Nunspeet B.V.,
gevestigd te Nunspeet,
gedaagde partij,
procederend via haar operationeel directeur [naam].

Partijen worden hierna [eiser] en Hakron genoemd.

1 Het procesverloop

Het verloop blijkt uit:

- de dagvaarding van 30 april 2020,
- de conclusie van antwoord,
- het tussenvonnissen van 17 juni 2020, waarin een mondelinge behandeling is bepaald.

De mondelinge behandeling is gehouden op 21 september 2020. Daarvan zijn aantekeningen gemaakt door de griffier.

Hierna is vonnis bepaald.

2 De feiten

2.1. [eiser] is op 7 januari 2019 in dienst getreden bij Hakron als vrachtwagenchauffeur, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van elf maanden.

2.2. Op 1 oktober 2019 heeft Hakron [eiser] uitgenodigd voor een evaluatiegesprek, ook in verband met het aflopen van het contract begin december 2019. Partijen hebben op 4 oktober 2019 een gesprek gevoerd. Bij brief van 8 oktober 2019 heeft Hakron aan [eiser] geschreven:

"(...) Naar aanleiding van het gesprek van 4 oktober 2019 dat [naam 2], Logistiek Manager, en [naam 3], Meewerkend Voorman, met jou hadden, bevestigen wij hiermee hetgeen is besproken.

In het afgelopen jaar zijn er strubbelingen geweest tussen jou, jouw collega's en Hakron als werkgever die voor ophef en onvrede aan beide kanten hebben gezorgd. Met name de onderlinge samenwerking en jouw werkhouding zijn daarbij in een negatief daglicht komen te staan. Tijdens het gesprek van 4 oktober 2019 is transparant gesproken over deze situatie en zijn over en weer argumenten en redenen uitgesproken.

(...)Vanuit werkgeverskant is er benadrukt dat een negatieve werkhouding niet acceptabel is. Zo heb je regelmatig jouw werkzaamheden niet naar behoren uitgevoerd; je trok vaak zonder overleg jouw eigen plan en nam daarbij de regels niet in acht. Tevens is jouw manier van communiceren besproken; dit was vaak onbehouwen en impulsief.

Afgesproken is dat jij je vanuit jouw kant aan de regels houdt, jij meer en beter contact zult houden met jouw collega's, je stagnaties tijdens jouw werkzaamheden goed zult afstemmen met de planning, dat je rustig en met respect communiceert en dat jij eventuele frustraties niet op derden afreageert.

Vanuit werkgeverskant blijven wij openstaan voor jouw mening en houden wij, zoveel als mogelijk is,

rekening met jouw persoonlijke situatie.

Ten slotte delen wij je mede dat wij het voornemen hebben onze samenwerking voort te zetten door jouw huidige, tijdelijke arbeidsovereenkomst onder voorbehoud te verlengen; voorwaarde is dat er zicht- en merkbare verbetering optreedt in de hierboven bovengenoemde punten en dat jij je aan de gemaakte afspraken houdt. Voor een eventuele contractverlenging ontvang je een separate brief. (...)"

2.3. Bij brief van 14 oktober 2019 heeft Hakron aan [eiser] geschreven:

"(...) Naar aanleiding van jouw gesprek met jouw leidinggevende bevestigen wij hiermee dat jouw huidige, tijdelijke arbeidsovereenkomst die op 6 december 2019 eindigt, per 7 december 2019 zal worden verlengd tot en met 6 september 2020. (...)"

2.4. Bij brief van 5 december 2019 heeft Hakron aan [eiser] geschreven:

"(...) Naar aanleiding van jouw gesprek met jouw leidinggevende en de Technisch Directeur bevestigen wij je hiermee dat, in tegenstelling tot onze brief van 14 oktober 2019, wij jouw huidige tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zullen verlengen. Dit houdt in dat jij met ingang van 7 december 2019 niet meer in dienst bent.

De reden hiervoor is dat jij er woensdag 4 december 2019 wederom voor gekozen hebt je niet te houden aan de gedragsregels van Hakron. Ondanks dat jou een planning en route was doorgegeven die jij verplicht was uit te voeren, heb jij op eigen initiatief en zonder overleg een eigen werkwijze toegepast. Dit heeft dan ook nadelige gevolgen gehad voor de planning bij zowel Hakron als bij de klanten.

Meerdere malen ben jij erop gewezen dat het schenden van de gedragsregels van Hakron ernstig verwijtbaar is en dat bij herhaling disciplinaire maatregelen zouden worden getroffen. Ondanks de herhaalde waarschuwingen die jou gegeven zijn, zowel mondeling als schriftelijk per de brieven van 1 juli 2019 en 8 oktober 2019, heb jij ervoor gekozen je niet te houden aan de gedragsregels en jouw verwijtbare gedrag niet te willen verbeteren. Voor Hakron is dit onacceptabel. Wij zijn dan ook genoodzaakt jouw dienstverband bij Hakron te beëindigen. (...)"

2.5. Op 21 januari 2020 heeft [eiser] de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 1 maart 2020.

3 Het geschil

3.1. [eiser] vordert dat de kantonrechter bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, Hakron zal veroordelen:

I. tot betaling van:

- a. het netto-equivalent van € 6.932,00 bruto aan achterstallig loon,
- b. het netto-equivalent van € 553,86 bruto aan vakantiebijslag,
- c. het netto-equivalent van € 1.064,52 bruto voor openstaande, maar niet genoten vakantiedagen,
- d. € 184,95 netto in verband met niet ingeleverde bedrijfskleding,
- e. de wettelijke verhoging van 50% over de bedragen onder a, b en c,
- f. de wettelijke rente vanaf 25 maart 2020 tot de dag van volledige voldoening over de bedragen onder a, b, c en e,

II. tot het verstrekken van een deugdelijke loonspecificatie over de onder 1b tot en met 1f genoemde bedragen, uiterlijk vijf werkdagen na betekening van dit vonnis, op straffe van verbeurte van een dwangsom,

III. in de proceskosten en de nakosten.

3.2. [eiser] baseert de vorderingen op het volgende stellingen. Hakron heeft op

14 oktober 2019 de arbeidsovereenkomst onvoorwaardelijk verlengd, zodat deze ook na 7 december 2019 is doorgelopen. De arbeidsovereenkomst is pas geëindigd per 1 maart 2020,

door de opzegging door [eiser]. Hakron heeft er voor gekozen [eiser] geen arbeid te laten verrichten na 7 december 2019, terwijl [eiser] zich daarvoor wel beschikbaar heeft gehouden. Hij heeft dus recht op doorbetaling van het loon tot 1 maart 2020. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst moeten ook de vakantiebijslag en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen uitgekeerd worden. Hakron heeft dit ten onrechte niet (volledig) gedaan en heeft ook ten onrechte een bedrag van € 184,95 op het laatst betaalde loon ingehouden voor niet ingeleverde bedrijfskleding, althans dit bedrag verrekend met een schadebedrag. [eiser] heeft echter de kleding op 25 februari 2020 ingeleverd en hij betwist dat er een voor zijn rekening komende schade te verrekenen was.

3.3. Hakron voert verweer tegen de vordering. Daarbij voert zij aan dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst is geëindigd op 6 december 2019, zodat geen aanspraak bestaat op loon of andere vergoedingen na die datum. Omdat [eiser] op 4 december 2019 ondanks herhaalde waarschuwingen toch weer de fout in ging heeft hij de voorwaarde voor verlenging van de arbeidsovereenkomst geschonden. Voor zover de arbeidsovereenkomst als verlengd moet worden beschouwd was het gedrag een dringende reden om per direct de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In plaats van een ontslag op staande voet is er voor gekozen de verlenging terug te trekken. Het is onterecht om Hakron verder financieel te belasten.

3.4. Op de stellingen en verweren van partijen wordt hieronder nader ingegaan.

4

4. De beoordeling

4.1. De kern van het geschil betreft de vraag of er na 6 december 2019 nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestond en, zo ja, of deze eerder dan per 1 maart 2020 is geëindigd.

4.2. Partijen zijn het er over eens, dat in het gesprek van 4 oktober 2019 aan [eiser] is aangezegd dat onder bepaalde voorwaarden zijn tijdelijke contract zou worden verlengd na 6 december 2019. Dat is ook in de brief van 8 oktober 2019 aan [eiser] meegedeeld. Niet afgesproken is echter, tot welk moment die voorwaarde gold of wanneer Hakron het besluit over al dan niet verlenging van de arbeidsovereenkomst zal nemen. Feitelijk heeft Hakron, zoals zij ook ter zitting heeft verteld, al op 14 oktober 2019 besloten om tot verlenging over te gaan. Dit ook in verband met de naderende datum voor het aanzeggen van een eventuele niet-verlenging in verband met de mogelijke verplichting tot betaling van een aanzegvergoeding. Daarbij heeft tevens een rol gespeeld dat Hakron op dat moment moeilijk aan personeel kon komen en dat de verwachting was – mede door het gesprek van 4 oktober 2019 – dat [eiser] zich inderdaad aan de voorwaarde zou houden.

4.3. Door de brief van 14 oktober 2019, die door [eiser] ontvangen is en ondertekend is geretourneerd aan Hakron, is de arbeidsovereenkomst verlengd tot en met 6 september 2020. Daarmee is ook een einde gekomen aan de op 4 oktober 2019 overeengekomen voorwaarde, want het al dan niet in vervulling gaan van de voorwaarde is niet meer relevant voor een verlenging. Op het moment van de brief van 5 december 2019 bestond dus voor Hakron niet meer de vrijheid om te besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Dat was immers al gedaan.

4.4. De volgende vraag is dan, of Hakron met de brief van 5 december 2019 de overeenkomst heeft doen eindigen. Ter zitting heeft Hakron aangegeven dat zij in wezen een ontslag op staande voet had kunnen geven, maar dat het op dat moment het meest praktisch en eenvoudig leek om uit te gaan van het eindigen en niet verlengen van de tijdelijke overeenkomst aan het eind van de volgende dag. [eiser] zou dan, zoals Hakron later ook aan de gemachtigde van [eiser] heeft geschreven, met het geëindigde contract naar het UWV kunnen en in aanmerking komen voor een uitkering, wat bij een ontslag op staande voet niet het geval zou zijn. Daarbij heeft Hakron zich

niet (voldoende) gerealiseerd dat de overeenkomst al verlengd was.

- 4.5. Hoewel de intentie om het voor [eiser] mogelijk te maken om, ondanks een ontslag op staande voet, een uitkering te verkrijgen zal zijn ontstaan vanuit goede bedoelingen, is het niet aan de werkgever om op deze manier aan de wettelijke regelingen een eigen invulling te geven. [eiser] heeft zich bij brief van zijn gemachtigde van 16 december 2019 niet akkoord verklaard met deze gang van zaken en zich bereid verklaard het werk te hervatten. Voor zover uit zou moeten worden gegaan van een ontslag op staande voet, zou deze brief dan kunnen worden opgevat als een (nog niet in rechte gedaan) beroep op de nietigheid daarvan. Dit beroep is terecht, alleen al omdat het niet duidelijk als ontslag op staande voet aan [eiser] is meegedeeld en het ontslag niet met onmiddellijke ingang is verleend. Indien voor een werkgever een dringende reden bestaat om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan dient dat immers 'onverwijld' te gebeuren, onder 'onverwijld' mededeling aan de werknemer. De bewoordingen uit de brief zijn onvoldoende duidelijk om daaruit te moeten begrijpen dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang werd beëindigd, nu er is geschreven dat [eiser] 'met ingang van 7 december 2019' niet meer in dienst zal zijn.
- 4.6. Voor zover de brief van 5 december 2019 zou moeten worden begrepen als een gewone opzegging, heeft deze ook niet geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst, nu [eiser] niet met de beëindiging heeft ingestemd en er overigens geen toestemming voor het ontslag was verkregen van het UWV. De conclusie moet dan ook zijn, dat de arbeidsovereenkomst ondanks de brief van 5 december 2019 is blijven voortbestaan tot het moment dat [eiser] de overeenkomst heeft opgezegd en Hakron daarmee heeft ingestemd, dus per 1 maart 2020.
- 4.7. Het voorgaande brengt ook mee, dat de vorderingen met betrekking tot de loonbetaling en vakantiegeld toegewezen kunnen worden. Het is de keuze geweest van Hakron om [eiser] niet aan het werk te laten, maar dat is geen reden om geen loon te betalen. De hoogte van de gevorderde bedragen is niet weersproken. Hakron heeft evenmin betwist dat nog een afrekening dient plaats te vinden van de niet-genoten vakantiedagen, zodat ook dat onderdeel van de vorderingen toegewezen kan worden. Ook de gevorderde vergoeding voor ingeleverde bedrijfskleding is toewijsbaar. Voor zover er een tegenvordering zou hebben bestaan, waarmee verrekenend zou zijn, heeft Hakron deze niet in de procedure naar voren gebracht en kan er dus niet van uit worden gegaan dat inderdaad een te verrekenen vordering op [eiser] bestond. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 10 %, gelet op de omstandigheden van het geval. Ook de wettelijke rente is toewijsbaar. Voor wat betreft de gevorderde salarisspecificaties bestaat er geen reden om aan het verstrekken daarvan een dwangsom te verbinden, nu er geen aanleiding is om te veronderstellen dat Hakron niet aan de veroordeling zal voldoen.
- 4.8. Hakron zal als de overwegend in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten, die aan de zijde van [eiser] tot en met vandaag worden vastgesteld op € 100,89 exploitkosten, € 499,00 vast recht en € 720,00 aan salaris van de gemachtigde. Het nasalaris wordt begroot op € 120,00, te vermeerderen met exploitkosten als betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden.

5 De beslissing

De kantonrechter

5.1. veroordeelt Hakron tot betaling van:

- a. het netto-equivalent van € 6.932,00 bruto aan achterstallig loon,
- b. het netto-equivalent van € 553,86 bruto aan vakantiebijslag,
- c. het netto-equivalent van € 1.064,52 bruto voor openstaande, maar niet genoten

vakantiedagen,
d. € 184,95 netto in verband met niet ingeleverde bedrijfskleding,
e. de wettelijke verhoging van 10% over de bedragen onder a. b en c,
f. de wettelijke rente vanaf 25 maart 2020 tot de dag van volledige voldoening over de bedragen onder a, b, c en e,

5.2. veroordeelt Hakron tot het verstrekken van een deugdelijke loonspecificatie over de onder 5.1 genoemde bedragen,

5.3. veroordeelt Hakron in de proceskosten, die aan de zijde van [eiser] tot en met vandaag worden vastgesteld op € 100,89 exploitkosten, € 499,00 vast recht en € 720,00 aan salaris van de gemachtigde, en de nakosten, die worden begroot op € 120,00, te vermeerderen met exploitkosten als betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden,

5.4. verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad,

5.5. wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door mr. M. Engelbert-Clarenbeek en in het openbaar uitgesproken op 14 oktober 2020 in tegenwoordigheid van de griffier.