

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster heeft het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt te berusten in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Afwijzing loonvordering.

Werkneemster is sinds 16 februari 2015 in dienst bij werkgever. Zij verricht voornamelijk administratieve werkzaamheden. Het bedrijf van werkgever wordt gedreven door P. Werkneemster is de dochter van de ex-vrouw van P. Werkneemster heeft tot eind april 2016 werkzaamheden verricht voor werkgever. Vanaf dat moment is een conflict ontstaan tussen werkneemster, werkgever en familieleden. Partijen hebben op 29 april 2015 gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Over het exacte verloop van dit gesprek zijn partijen het echter oneens. Werkneemster heeft aangifte gedaan tegen P, P heeft aangifte gedaan tegen de broer van werkneemster. Bij beschikking van 18 mei 2016 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 18 juni 2016 onder toekenning van een billijke vergoeding van € 1.500 bruto. Werkneemster vordert onder meer (I) achterstallig loon en emolumenten over de periode mei 2015 tot en met januari 2016, (II) wettelijke rente en wettelijke vertragsrente over het achterstallig loon, (III) betaling van het loon en emolumenten vanaf februari 2016 tot einde dienstverband. Hoewel werkgever meent werkneemster in een persoonlijke gesprek op 29 april 2015 te hebben ontslagen, houdt dit ontslag geen stand, omdat werkneemster destijds ziek was en het ontslag in strijd was met het opzegverbod tijdens ziekte, aldus werkneemster. Werkgever stelt zich op het standpunt dat tussen partijen nimmer een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, nu geen sprake was van een gezagsverhouding. Voor zover toch een arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen, is deze op 29 april 2015 al geëindigd. Op die datum heeft werkneemster namelijk ontslag genomen, althans heeft zij berust in een beëindiging van de werkzaamheden, aldus werkgever. Bovendien heeft werkneemster zich vanaf die datum niet beschikbaar gehouden voor werkzaamheden.

De kantonrechter oordeelt dat – ondanks het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst – er voldoende feiten en omstandigheden zijn voor aannahme van een arbeidsovereenkomst. Formeel gezien is deze arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 mei 2015 niet geëindigd. Echter, vanaf eind april 2015 hebben partijen zich jegens elkaar op dusdanige wijze gedragen, dat hieruit blijkt dat beide partijen ervan uitgingen dat de arbeidsovereenkomst was beëindigd. Zo heeft werkneemster om een ontslagbrief gevraagd, heeft zij de sleutel van het bedrijf ingeleverd en heeft zij haar persoonlijke bezittingen laten ophalen bij werkgever. Zij heeft derhalve het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt te berusten

in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2015. De kantonrechter wijst de vordering tot betaling van achterstallig loon derhalve af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2016

Zaaknummer: 4817739 CV EXPL 16-5498