

RECHTSPRAAK

werkneemster/P+S Plantlab B.V.

Brief ‘betreft: einde dienstverband’ die aan werkneemster wordt uitgereikt op de bijeenkomst om ‘gedag te kunnen zeggen’ is aan te merken als opzeggingsbrief van werkgever. Billijke vergoeding van € 250.

De werkneemster is op 6 juni 2006 in dienst getreden bij de werkgever en vervulde laatstelijk de functie van lab-medewerkster voor 24 uur per week (€ 842,50 per maand excl. emolumenten). De werkneemster is op 7 januari 2014 arbeidsongeschikt geraakt. Per 5 januari 2016 is aan haar een WIA-uitkering toegekend. Op 12 januari 2016 is een bijeenkomst met collega's voor de werkneemster georganiseerd door de werkgever om 'gedag te kunnen zeggen'. Op deze bijeenkomst heeft de werkneemster van een PZ-medewerker een brief ontvangen waarin onder meer staat opgenomen: 'Betreft: einde dienstverband (...) dit jaar zou je 10 jaar in dienst geweest zijn, helaas is dat niet gelukt. [...] Jij had het hier ook altijd prima naar je zin en het is jammer dat de omstandigheden ons dwingen om vandaag elkaar gedag te moeten zeggen. De afhandeling van je salaris zal deze maand plaatsvinden. Eventuele nog openstaande vakantiedagen zullen samen met je restant vakantiegeld naar je worden overgemaakt.' Kort daarna heeft de werkneemster een salarisspecificatie ontvangen van de werkgever op welke ook is vermeld: 'Datum uit dienst: 04-01-2016'. Na enkele berichten tussen werkneemster en werkgever heeft de werkneemster op 10 maart 2016 een verzoek ex artikel 7:681 BW gedaan om ten laste van de werkgever onder meer een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen.

De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever met de brief van 12 januari 2016 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en de werkneemster heeft deze brief ook als een opzegging kunnen en mogen opvatten. Voor de werkneemster is op 12 januari 2016 een afscheidsbijeenkomst met collega's georganiseerd, waarbij behalve de collega's ook haar leidinggevende en een medewerkster van PZ aanwezig waren. Tijdens deze bijeenkomst kreeg zij verder de bewuste brief overhandigd. Gesteld noch gebleken is dat daarbij tegen de werkneemster is gezegd dat dit uitsluitend en alleen een 'bedankbrief' betrof. Evenmin is gesteld noch gebleken dat aan haar op enigerlei wijze is verteld dat er nog een nader contact zou plaatsvinden om de formele beëindiging van het dienstverband te regelen. De inhoud van die brief betreft een opzegging. De brief begint immers met de woorden: 'Betreft: einde dienstverband'. Voorts wordt in de brief aangegeven dat de werkneemster haar 10-jarig dienstverband niet gaat halen, er gedag wordt gezegd en dat er een eindafrekening wordt opgemaakt. Ook wordt meegedeeld dat de openstaande vakantiedagen en het vakantiegeld

worden uitbetaald. De conclusie moet zijn dat uit niets is gebleken dat de brief uitsluitend bedoeld was als 'bedankbrief'. Het staat voorts vast dat ná 12 januari 2016 geen enkel contact meer is gezocht met de werkneemster, ook geen uitnodiging om de stappen naar een formele beëindiging te bespreken. De werkgever heeft met de brief de arbeidsovereenkomst met de werkneemster opgezegd per 12 januari 2016. Er is geen sprake van een verleende ontslagvergunning noch van een wederzijds goedvinden (zie art. 7:671a lid 1 en 7:671 BW). De geldende opzegtermijn is niet in acht genomen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de werkneemster, naast de toewijsbare transitievergoeding (waarover tussen partijen geen discussie bestaat), aanspraak kan maken op de vergoeding wegens onregelmatig ontslag als bedoeld in artikel 7:672 lid 9 BW. Het staat vast dat, gelet op het voor overwogene, de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. De werkneemster heeft daarom in beginsel op goede gronden verzocht om toekenning van de billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:681 BW. Er is geen discussie over het feit dat de werkneemster meer dan twee jaar arbeidsongeschikt is en dat het ontslag grondslag vindt in artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW. Het is ook aannemelijk te achten dat het UWV een ontslagvergunning zou hebben verleend. Het handelen van de werkgever is dan ook vooral heel onzorgvuldig geweest. De kantonrechter acht een vergoeding van € 250 netto billijk, gelet op de specifieke omstandigheden van dit geval, zoals hiervoor vermeld, en naast de hiervoor bedoelde vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:8888

Zaaknummer: 4907262 AO VERZ 16-99

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: D.H.J. van Roeters Lennep en S.G.E. van Ruitenbeek

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW