

RECHTSPRAAK

werkneemster/V.O.F. Supermarkt Albert Heijn Warmenhuizen

Ontbindingsverzoek werkneemster. Op verzoek van de werkneemster wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Afwijzing verzoek transitievergoeding, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 25 februari 2013 in dienst getreden bij Albert Heijn. De laatste functie die werkneemster vervulde, was die van caissière, met een salaris van € 13 bruto per uur. Op 21 maart 2017 heeft werkneemster via het personeelsmanagementsysteem van Albert Heijn een verzoek gedaan om op donderdag 13 april 2017 vrij te krijgen. Albert Heijn heeft dat verzoek niet ingewilligd. Werkneemster is op 13 april 2017 niet op het werk verschenen. Tussen partijen zijn op 13 april 2017 berichten via WhatsApp uitgewisseld. Albert Heijn heeft in die berichtenwisseling gevraagd waar werkneemster bleef en werkneemster heeft geantwoord dat zij een belangrijk tentamen had dat zij niet kon missen. Albert Heijn heeft vervolgens aan werkneemster laten weten dat zij geen vrij had gekregen, waarop werkneemster weer heeft gereageerd met de opmerking dat zij haar tentamen niet kon missen. Op 20 april 2017 heeft tussen Albert Heijn en werkneemster hierover een gesprek plaatsgevonden. Werkneemster heeft vervolgens in een WhatsApp-bericht van 20 april 2017 aan Albert Heijn laten weten dat zij het niet eens is met 'de grond voor mijn ontslag'. In een brief van 24 april 2017 heeft de advocaat van werkneemster aan Albert Heijn meegedeeld dat werkneemster op 13 april 2017 op staande voet is ontslagen en dat dit ontslag niet rechtsgeldig is. In een telefonisch contact op 24 april 2017 heeft X aan de advocaat van werkneemster meegedeeld dat geen sprake is geweest van een ontslag en zeker niet van een ontslag op staande voet. Ook heeft X daarbij laten weten dat zij wel op korte termijn een aantal zaken wilde bespreken met werkneemster. De advocaat van werkneemster heeft in een e-mail aan Albert Heijn van 2 mei 2017 gesteld dat werkneemster een vruchtbare samenwerking wellicht niet meer mogelijk acht. Aan Albert Heijn is vervolgens gevraagd om een beëindigingsvoorstel. Werkneemster is op 4 mei 2017 en nadien niet meer op het werk verschenen. Albert Heijn heeft op en na 4 mei 2017 geen loon meer betaald. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden, of aan werkneemster een transitievergoeding moet worden toegekend en of Albert Heijn moet worden veroordeeld tot betaling van loon.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter zal het verzoek van werkneemster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Nu werkneemster stelt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en zij niet meer bij Albert Heijn wil werken, is sprake van een verandering van omstandigheden die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Albert Heijn verzet zich ook niet tegen ontbinding.

Transitievergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster wordt ontbonden, is Albert Heijn gelet op artikel 7:673 lid 1 onderdeel b en 2 BW alleen dan een transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Albert Heijn wordt ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Albert Heijn. Daarover wordt het volgende overwogen. Niet ter discussie staat dat Albert Heijn op 21 maart 2017 het verzoek van werkneemster om een vrije dag op 13 april 2017 heeft afgewezen, in verband met een te verwachten drukte rondom de paasdagen. Werkneemster stelt dat Albert Heijn wist dat zij op 13 april 2017 een belangrijk tentamen moest doen, maar daarvan is uit de stukken niet gebleken. Werkneemster heeft haar stelling ook niet nader gemotiveerd of onderbouwd. Uit de door werkneemster zelf overgelegde WhatsApp-berichten van 13 april 2017 blijkt juist dat Albert Heijn verrast was dat werkneemster op 13 april 2017 niet op haar werk was verschenen. Van ernstig verwijtbaar handelen van Albert Heijn is dan ook geen sprake. Daarbij komt dat Albert Heijn verder ook geen gevolgen heeft verbonden aan het feit dat werkneemster niet was verschenen op 13 april 2017. Voorts is de kantonrechter niet gebleken dat Albert Heijn werkneemster (al dan niet op staande voet) heeft ontslagen op 13 april 2017. Uit eerdergenoemde WhatsApp-berichten van 13 april 2017 blijkt dit niet. Ook uit de brief van Albert Heijn van 20 april 2017 kan dat niet worden afgeleid, en Albert Heijn heeft in telefonisch contact met de advocaat van werkneemster op 24 april 2017 en in een e-mail aan werkneemster op 3 mei 2017 nog eens benadrukt dat van een ontslag geen sprake is geweest. Er is ook niet gebleken van andere uitlatingen van Albert Heijn die werkneemster redelijkerwijs heeft mogen opvatten als een ontslag. Overigens heeft Albert Heijn werkneemster op en na 13 april 2017 luid en duidelijk laten weten dat zij haar werk kon voortzetten. Ook in dit kader heeft Albert Heijn zich dus niet schuldig gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen. Er kan ook niet worden geoordeeld dat Albert Heijn ten onrechte heeft verzuimd om werkneemster op te roepen of in te zetten voor haar werk en loon te betalen, en evenmin dat Albert Heijn geen redelijk en constructief overleg heeft willen voeren. Het is vervolgens werkneemster geweest die op en na 4 mei 2017 niet meer op het werk is verschenen, nadien ook geen contact meer heeft gezocht en pas bij brief van 29 mei 2017 van haar advocaat heeft gereageerd. De conclusie is dat het verzoek om toekenning van een transitievergoeding moet worden afgewezen.

Loonvordering

Gelet op artikel 7:628 lid 1 BW heeft een werknemer toch recht op loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen. In dit geval is niet gebleken van omstandigheden die meebrengen dat het voor rekening van Albert Heijn moet komen dat werknemster niet heeft gewerkt. Zoals hiervoor al is overwogen, is geen sprake geweest van een ontslag, heeft Albert Heijn werknemster in staat gesteld om op 4 mei 2017 en nadien te komen werken en is overleg tussen partijen niet door Albert Heijn uit de weg gegaan of geblokkeerd. Ook uit de door werknemster overgelegde roosters blijkt dat werken op donderdagen in overleg nog steeds mogelijk was. Onder deze omstandigheden komt het voor rekening en risico van werknemster zelf dat er niet is gewerkt en is er dus geen recht op loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:8429

Zaaknummer: 6207018 \ AO VERZ 17-98 (rvk)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: P.J.M. Ros

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW, 7:673 lid 1 onderdeel b BW en 7:673 lid 2 BW