

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

<p>Werkneemster komt terug op haar mondelinge opzegging. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werkneemster, mede gezien haar achtergrond en ervaring, ook zonder nader onderzoek naar haar bedoeling aan de opzegging mocht houden.</p>

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Met toepassing van de 30 procent-regeling voor expats bedroeg het nettosalaris € 8.123,15 per maand. Daarnaast heeft werkneemster een regeling getroffen op grond waarvan de kosten van de internationale school van haar kinderen uit haar brutosalaris konden worden betaald en betaalde werkgeefster het vervoer van de kinderen van en naar school per taxi. Per 1 november 2017 zou de 30 procent-regeling voor werkneemster komen te vervallen, met als gevolg dat het nettosalaris van werkneemster afneemt. Werkneemster heeft werkgeefster verzocht haar financieel tegemoet te komen, werkgeefster ziet echter geen mogelijkheden. Per WhatsApp-bericht van 4 oktober 2017 heeft werkneemster vervolgens laten weten dat ze de volgende dag haar opzeggingsbrief zal overhandigen, zodat ze eind oktober kan vertrekken. Werkgeefster heeft na een gesprek met werkneemster ingestemd met einddatum 31 oktober 2017 en het opnemen van twee weken vakantie. Werkneemster heeft geen opzeggingsbrief overhandigd. Werkneemster komt vervolgens terug op haar opzegging. Op 10 oktober 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij werkneemster is vrijgesteld van werk. Per abuis heeft werkgeefster het salaris over de maand november 2017 overgemaakt. Werkgeefster verzoekt voor het geval komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet door opzegging is geëindigd onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werkneemster onder meer te bepalen dat van opzegging geen sprake is, dan wel vernietiging van de opzegging wegens dwaling. Subsidiair verzoekt werkneemster onder meer toekenning van en billijke vergoeding van € 320.000.

Oordeel

Anders dan werkneemster betoogt, volgt uit de weergegeven feiten naar het oordeel van de kantonrechter dat zij duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd, omdat werkgeefster haar financieel niet tegemoet wilde komen in het kader van de afloop van de 30 procent-regeling. Met werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat zij werkneemster, mede gezien haar achtergrond en ervaring, dan ook zonder nader onderzoek naar haar bedoeling aan deze opzegging mocht houden. Werkneemster is niet voor niets vrijgesteld van werk en

werkgeefster heeft ook niet voor niets het onderhavige voorwaardelijke verzoek ingediend. De salarisbetaling in november 2017 was dan ook evident een vergissing, waaraan werknemster niet het vertrouwen kon ontlenen dat werkgeefster alsnog instemde met voortzetting van het dienstverband. Dit betekent dat het dienstverband met ingang van 1 november 2017 door opzegging is geëindigd. Van dwaling is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. Ondanks voormeld oordeel over de geldigheid van de opzegging zal het voorwaardelijk verzoek tot ontbinding worden toegewezen. Werkneemster heeft geen open kaart gespeeld over het advies van haar belastingadviseur en onduidelijkheid laten bestaan over het al dan niet overhandigen van een opzeggingsbrief. Van iemand in haar positie binnen het bedrijf met een voorbeeldrol mocht bovendien meer loyaliteit worden verwacht. Door geen opzegtermijn in acht te willen nemen en ook nog eens twee weken vakantie op te nemen, heeft werknemster er blijk van gegeven weinig oog te hebben voor het belang van haar werkgever bij een zorgvuldige overdracht van haar taken. Alle omstandigheden in aanmerking genomen is het begrijpelijk dat werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in werknemster. Herplaatsing elders binnen de organisatie is daarom niet aan de orde. Het verstoord raken van de arbeidsrelatie is niet aan werkgeefster te wijten. Voor een billijke vergoeding is daarom geen plaats.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2017

Zaaknummer: 6400163