

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

<p>Werkneemster vordert billijke vergoeding van werkgever wegens onregelmatige opzegging. Vordering afgewezen, omdat geen sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat werkneemster tijdelijk niet wordt opgeroepen, heeft een ‘voorlopig karakter’; en kan niet als opzegging worden beschouwd.</p>

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2017 in dienst getreden in bij werkgever voor de bepaalde duur van 6 maanden, laatstelijk in de functie van junior content medewerker. Op 10 januari 2018 hebben werkneemster en werkgever met elkaar gesproken. Bij die gelegenheid heeft werkgever medegedeeld dat werkneemster tot april 2018 niet meer zou worden opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster is in elk geval tot aan de datum van de mondelinge behandeling van het verzoek – 5 april 2018 – niet opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster heeft een verzoek gedaan om ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen van € 10.000 bruto op grond van artikel 7:681 lid 1 BW. Volgens werkneemster moet een billijke vergoeding worden toegekend omdat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging en er dus sprake is van een ontslag in strijd met artikel 7:671 BW. Werkneemster heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werkgever haar op 22 december 2017 heeft medegedeeld dat hij haar niet zal oproepen voor het verrichten van werkzaamheden. Deze mededeling dient volgens werkneemster te worden opgevat als een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij in de opzegging heeft berust. De opzegging is echter onregelmatig, en een onregelmatige opzegging valt werkgever per definitie als ernstig aan te rekenen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000 bruto wegens onregelmatige opzegging. Werkgever heeft als verstrekkendste verweer gevoerd dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd en tot op heden nog doorloopt. Voor het toekennen van een billijke vergoeding zoals door werkneemster verzocht is vereist dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd, en nu daarvan geen sprake is, is toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde. Bij e-mailbericht van werkgever van 22 december 2017 is aan werkneemster

bericht dat zij voorlopig niet zal worden opgeroepen. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat reeds uit de term 'voorlopig' voortvloeit dat van een mededeling van definitieve aard geen sprake was. In de betreffende e-mail heeft werkgever niet anders gedaan dan uitleggen dat en waarom hij werkneemster gedurende enige tijd in de toekomst niet zal oproepen. Vervolgens hebben partijen met elkaar gesproken op 10 januari 2018. Niet in geschil is dat bij die gelegenheid aan werkneemster is meegedeeld dat zij tot april 2018 niet zou worden opgeroepen. Werkneemster heeft in dat verband ter zitting desgevraagd nader toegelicht dat haar is meegedeeld dat 'niet kon worden gegarandeerd dat het contract zou worden verlengd' en dat is gezegd dat 'medio april zou worden bekeken of er misschien mogelijk nog zou worden opgeroepen'. De kantonrechter is van oordeel dat ook met die mededelingen, mede gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst die nog tot 16 mei 2018 loopt, door de werkgever geen opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan. De verwijzing van werkneemster naar de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam gaat niet op. In de aan die uitspraak ten grondslag liggende casus was immers sprake van een ongeclausuleerde mededeling dat werkneemster niet meer zou worden opgeroepen, gevolgd door een laatste salarisspecificatie en een jaaropgave waarin de werkgever de beëindigingsdatum had vermeld. In de onderhavige procedure heeft de werkgever expliciet het voorbehoud 'voorlopig' gemaakt en is in het daaropvolgende gesprek in januari 2018 een tijdsbestek aangegeven waarbinnen niet zal worden opgeroepen, zodat de beoordeling een feitencomplex betreft van wezenlijk andere aard. Bij deze stand van zaken is geen sprake van een door de werkgever gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst, noch van uitlatingen die niet anders kunnen worden begrepen dan als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgever tot op heden voortduurt. Nu geen sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, wordt aan de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding kan worden toegekend niet toegekomen. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding moet reeds daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-04-2018

Zaaknummer: 6674257\ EJ VERZ 18-81609