

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkgever die geen personeel nodig heeft en meent dat huishoudelijke hulp, die na anderhalf jaar ziekte wenst terug te keren, uit dienst is, zegt onregelmatig op en handelt ernstig verwijtbaar. Toekenning billijke vergoeding ter hoogte van €2500.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor parttime werkzaamheden verricht als huishoudelijke hulp bij werkgever tegen een salaris van € 310 per maand. Op 8 juni 2016 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Op 12 december 2018 is zij hersteld gemeld en heeft zij werkgever nadien herhaaldelijk medegedeeld beschikbaar te zijn voor het verrichten van werkzaamheden. Op 23 januari 2018 heeft werkgever werkneemster een e-mailbericht gestuurd met als onderwerp: 'Re: werkneemster is uit dienst bij werkgever, werkgever heeft verder geen personeel nodig, wenst werkneemster veel succes , gr'. Op dezelfde datum en later nogmaals heeft werkneemster gevraagd of deze e-mail een opzegging inhield. Werkgever heeft hierop niet gereageerd. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding en legt daaraan te grondslag dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd en dat werkgever, gelet op de wijze waarop dat is gebeurd, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Werkgeefster heeft het e-mailbericht van 23 januari 2018 redelijkerwijs kunnen opvatten als een opzegging van haar arbeidsovereenkomst. De tekst is wat dat aangaat voldoende duidelijk en ondubbelzinnig. Voor de opzegging is geen reden aangevoerd, althans geen reden die een redelijke grond daarvoor oplevert. De enkele mededeling dat werkgever geen personeel nodig heeft, valt niet te scharen onder een redelijke ontslaggrond. Om deze reden is toekenning van de billijke vergoeding mogelijk. Los daarvan geeft de wijze waarop werkgever heeft gemeend de arbeidsovereenkomst van acht jaar te moeten beëindigen, geen pas. De handelwijze is ernstig verwijtbaar. Het is dan ook begrijpelijk dat werkneemster niet om vernietiging van de opzegging heeft verzocht. Dit kan werkgever worden toegerekend. De billijke vergoeding zal worden toegewezen, zij het niet het verzochte bedrag van € 5.000. Dat werkneemster een minder gunstige arbeidsmarktpositie heeft, is misschien zo maar dit betreft geen uitzonderlijke omstandigheid. Het mogelijke inkomensverlies zal worden ondervangen door de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Onder de gegeven omstandigheden vindt de kantonrechter een bedrag van € 2.500 billijk. Daarbij speelt mee dat werkgever vanaf

juni 2016 salaris heeft moeten betalen zonder dat werknemster de bedongen arbeid heeft verricht, weliswaar door ziekte en doordat werkgever ook wat betreft re-integratie inspanningen steken heeft laten vallen, maar toch. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling aan werknemster van onder meer de billijke vergoeding ten bedrage van € 2.500.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:3943

Zaaknummer: 7535591 VZ VERZ 19-2130

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: W.F.C. van Megen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW en 7:681 BW