

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Schorsing met behoud loon tot einde bepaalde tijdscontract kan niet worden aangemerkt als (onregelmatige) opzegging. Handelwijze juist vanwege functie werkneemster (hoogste dagelijkse leidinggevende belangenvereniging vastgoedbeleggers) gerechtvaardigd.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster is een (belangen)vereniging, die de belangen behartigt van beleggers in vastgoed in het algemeen en van de leden van de vereniging in het bijzonder. Per brief van 5 november 2018 heeft werkgeefster werkneemster per 23 oktober 2018 geschorst met doorbetaling van loon. De voorzitter van het dagelijks bestuur van werkgeefster heeft op 24 oktober 2018 het hoofdbestuur, het bestuur Platform en de ledenraad per e-mail op de hoogte gesteld dat afscheid genomen zal worden van werkneemster, dat haar jaarcontract niet zal worden verlengd en dat zij per direct is gestopt met haar werkzaamheden. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, primair omdat de 'schorsing' in wezen een onregelmatig ontslag op staande voet zou zijn en subsidiair omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld.

Oordeel

Onregelmatige opzegging

Het bericht van 24 oktober 2018 kan niet worden aangemerkt als een tot werkneemster gerichte mededeling. Het bericht van 5 november 2018 is dat wel, maar is hoogstens aan te merken als een opzegging of aanzegging dat de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd per 31 maart 2019 zal eindigen. Ook de woorden 'Wij ontslaan u daarom niet, (...)' wijzen niet in die richting. Het bericht valt niet aan te merken als een eenzijdige wilsuiting van werkgeefster aan werkneemster gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in ieder geval heeft werkneemster dit niet als zodanig kunnen opvatten. Of er sprake van een *onregelmatige* opzegging behoeft daarmee ook geen bespreking meer.

Ernstige verwijtbaarheid

Juist vanwege de unieke positie van werkneemster als hoogste dagelijkse leidinggevende binnen werkgeefster blijkt in voorkomende gevallen dat er geen sprake is van een goede 'match' tussen werkneemster, werkgeefster en (in dit geval) de stakeholders van werkgeefster.

In een dergelijk geval moet er ruimte zijn de bakens te verzetten, waarbij partijen zich ten opzichte van elkaar naar de eisen van goed werkgeefster- en werkneemsterschap hebben te gedragen. Werkgeefster heeft bij het besluit dat partijen uit elkaar zouden gaan de eisen van goed werkgeefsterschap in acht genomen, door vroegtijdig aan werkneemster mee te delen dat haar arbeidsovereenkomst na 31 maart 2019 niet zou worden verlengd, haar vrij te stellen van werkzaamheden en haar loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst door te betalen. Van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is dan ook geen sprake. De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster af.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:3689

Zaaknummer: 7415057 RP VERZ 18-50685

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E. Bakhuis

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:677 BW