

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst voortijdig opgezegd. Geen rechtsgeldig proeftijdbeding overeengekomen. Handtekening wordt door werkneemster ontkend. Billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

X drijft onder de naam Y een schoonheidssalon die zich in het bijzonder richt op het aanbrengen van permanente make-up. Werkneemster is in mei 2018 met X in contact gekomen toen zij voor een behandeling de salon van X bezocht. Partijen zijn met elkaar in gesprek geraakt, waarbij werkneemster heeft aangegeven dat zij gediplomeerd schoonheidsspecialiste was en graag als zodanig werkzaam zou willen zijn. X heeft werkneemster uitgenodigd (informeel) te solliciteren. Op 2 juli 2018 heeft X ter ondertekening een schriftelijke arbeidsovereenkomst toegestuurd. Werkneemster heeft dit contract getekend en op 9 juli 2018 teruggezonden naar X, die de ontvangst daarvan op 11 juli 2018 per WhatsApp heeft bevestigd. Tussen partijen is een traject afgesproken waarbij werkneemster per 1 september 2018 niet meteen als schoonheidsspecialiste aan de slag zou gaan, maar eerst ondersteunende en administratieve werkzaamheden in de salon zou verrichten. Op 22 en 23 september 2018 heeft werkneemster op haar zakelijke e-mailadres een aantal e-mails van sollicitanten ontvangen waaruit bleek dat X een vacature had geplaatst voor de functie van frontofficemedewerkster. Het ging daarbij om werkzaamheden die werkneemster op dat moment voor X vervulde. Op 24 september 2018 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden, waarin werkneemster X met deze vacature heeft geconfronteerd. Bij brief van 28 september 2018 heeft de advocaat van X onder meer geschreven dat X op maandag 24 september 2018 mondeling heeft laten weten dat zij de samenwerking met werkneemster niet langer wilde voortzetten. Voordat X nog daar nog iets aan kon toevoegen, heeft werkneemster geantwoord dat ze er toch geen zin meer in had en gezegd: “Ik stop ermee”. Vervolgens heeft zij de sleutels ingeleverd en is zij naar huis gegaan. Werkneemster heeft zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek X te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster verzoekt het hof de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en haar verzoeken alsnog toe te wijzen.

Oordeel

Opzegging door X

Het gesprek van 24 september 2018 – waarvan de geluidsopname door het hof is beluisterd –

kenmerkt zich hierdoor dat werkneemster X meteen aan het begin daarvan confronteert met de vacature. Duidelijk is dat werkneemster zich door die vacature zorgen maakt over haar positie. Wanneer X aangeeft dat ze dit “sowieso vandaag” wilde vertellen en werkneemster dit invult met de vraag: “Dat je niet meer met mij verder wilt?”, antwoordt zij hierop volmondig en zonder enig voorbehoud met: “Ja”. Naar het oordeel van het hof laat dit zich niet anders duiden dan een mededeling van X dat zij de arbeidsrelatie voortijdig en zo spoedig mogelijk wenste te beëindigen. Voor zover al aannemelijk is dat dit niet haar bedoeling was, heeft in elk geval te gelden dat werkneemster dit zonder meer als een opzegging door X heeft kunnen en mogen opvatten, zeker nu in het verdere verloop van het gesprek afspraken worden gemaakt over de praktische afhandeling van de arbeidsrelatie en X vervolgens in de brief van 28 september 2018 door haar advocaat laat mededelen dat er verder geen gebruik meer zal worden gemaakt van de diensten van werkneemster. Het voorgaande betekent dat het hof X ook niet kan volgen in haar betoog dat zij uit het gesprek juist heeft kunnen en mogen opmaken dat werkneemster (ook) zelf de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. In verband met de ernstige gevolgen die een vrijwillige ontslagname kan hebben, mag dit volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad immers alleen worden aangenomen op grond van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer.

Opzegging tijdens proeftijd?

Een proeftijd geldt ingevolge artikel 7:652 lid 2 BW alleen indien partijen die schriftelijk zijn overeengekomen. De stellingen van X volgend, zou dit op 28 augustus 2018 zijn gebeurd met de ondertekening door werkneemster van de in het geding gebrachte ‘verbeterde’ versie van de arbeidsovereenkomst. De stellige ontkenning van deze ondertekening door werkneemster brengt echter mee dat aan dit stuk geen bewijs toekomt, zolang niet vaststaat van wie die bij haar naam geplaatste ondertekening afkomstig is. Nu de bewijskracht van de daarnaast in het geding gebrachte belgegevens en de drieregelige verklaring van de echtgenoot van X tegenover de betwisting door werkneemster onvoldoende is, zal zonder nadere bewijslevering dan ook niet tot een geldig proeftijdbeding kunnen worden geconcludeerd.

Vergoeding ex artikel 672 lid 10 BW

Het voorgaande leidt tot de (tussen)conclusie dat X de arbeidsovereenkomst op 24 september 2018 zonder schriftelijke instemming van werkneemster – en dus in strijd met artikel 7:671 BW – door opzegging heeft beëindigd en wel met onmiddellijke ingang, derhalve zonder de tussen partijen geldende opzegtermijn in acht te nemen. Dit laatste brengt mee dat werkneemster aanspraak heeft op het loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij een juiste toepassing van de opzegtermijn (één maand) zou hebben voortgeduurd, derhalve het loon over de periode van 25 september 2018 tot en met 31 oktober 2018.

Billijke vergoeding

X heeft de arbeidsovereenkomst niet alleen onregelmatig maar ook onrechtmatig beëindigd door deze in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW op te zeggen. Zoals ook door werkneemster terecht naar voren is gebracht, treft X reeds om die reden een ernstig verwijt.

Daar komt bij dat uit het dossier naar voren komt dat X hiertoe al na amper een maand is overgegaan op de grond dat zij “geen tijd” had om werkneemster naar het gewenste niveau te begeleiden en in de wetenschap dat werkneemster een langdurig (tien jaar) vast dienstverband met bijbehorende anciënniteit had opgezegd om bij haar in dienst te treden. Er zijn onvoldoende aanknopingspunten om te veronderstellen dat de arbeidsovereenkomst op een ander moment tussentijds zou zijn geëindigd. Rekening houdend met de reeds toegekende vergoeding ex artikel 7:682 lid 10 BW ziet het hof daarom aanleiding de billijke vergoeding te stellen op het loon dat werkneemster is misgelopen over de periode van 1 november 2018 tot en met 31 maart 2019. Slotsom van het voorgaande is dat de bestreden beschikking niet in stand kan blijven. Het hof zal deze beschikking daarom vernietigen en de verzoeken van werkneemster in hoger beroep toewijzen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:381

Zaaknummer: 200.258.975/01

Rechters: J.A. van Dorp, M.D. Ruizeveld en S.R. Mellema

Advocaten: L.R. Breuker en A. Noest

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:681 lid 1 BW