

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op billijke vergoeding en transitievergoeding, nadat werkgeefster wegens fout van haar boekhouder de arbeidsovereenkomst abusievelijk had aangezegd, na eerdere opzegging arbeidsovereenkomst door werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is op 19 februari 2018 in dienst getreden als kapster voor werkgeefster die een kapsalon exploiteert. Werkneemster heeft op 30 augustus 2021 aan werkgeefster te kennen gegeven dat zij niet meer wil werken in de kapsalon, die maand alles zal afronden en de agenda zal dichtzetten. Vervolgens heeft werkneemster twee briefjes in de kapsalon achtergelaten voor haar collega's, waarin zij haar laatste werkdag in de kapsalon benoemt en meedeelt dat haar naam uit de agenda kan worden gehaald. Naar aanleiding van die mededeling wisselen werkgeefster en werkneemster verscheidende e-mailberichten uit waarin werkneemster eerst schrijft dat zij geen ontslag indient, maar later dat zij haar ontslag alsnog indient, omdat – kort gezegd – de verhoudingen tussen haar en werkgeefster zodanig zijn verziekt dat werkneemster niet langer wil samenwerken. Werkneemster vermeldt daarbij dat zij heeft aangeboden nog een maand door te werken en de volgende maand te stoppen. Tot slot vraagt zij het dienstverband voor hen beiden netjes te beëindigen. Na deze e-mailwisseling is werkneemster er een aantal keer op gewezen dat werkgeefster heeft begrepen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Per brief van 25 september 2021 heeft werkgeefster werkneemster geïnformeerd over de wederzijdse opzegging van de 'tijdelijke' arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt onder meer de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Werkgeefster heeft met betrekking tot de inhoud van de brief van 25 september 2021 toegelicht dat haar boekhouder er abusievelijk van is uitgegaan dat de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster voor bepaalde tijd gold en dat het einde van de arbeidsovereenkomst nog moest worden aangezegd, ondanks de opzegging door werkneemster. Dat is volgens werkgeefster de reden dat in de brief wordt gerefereerd aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst en aan het niet verlengen ervan. Behoudens de gestelde opzegging door werkneemster, heeft werkneemster het voorgaande niet betwist. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst van werkgeefster voor onbepaalde tijd gold. Werkneemster heeft haar stelling dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd uitsluitend gebaseerd op de brief van 25 september 2021.

Naar het oordeel van de kantonrechter kan de brief, mede gelet op de toelichting van werkgeefster over de fout van de boekhouder, niet worden opgevat als een opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat een fout van de boekhouder van werkgeefster niet aan werkneemster kan worden tegenworpen, maar uit alleen de brief kan in redelijkheid geen opzegging van werkgeefster worden afgeleid. Werkneemster heeft verder geen andere feiten of omstandigheden naar voren gebracht, waaruit kan worden afgeleid dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of waaruit werkneemster een dergelijke bedoeling van werkgeefster heeft mogen afleiden. Gegeven dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster is geëindigd, kan werkneemster geen aanspraak maken op een billijke vergoeding. Het verzoek wordt dan ook afgewezen. Hetzelfde geldt voor de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3453

Zaaknummer: 9558463 \ VZ VERZ 21-17464

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.Y. van Oel en mr. M.A. Hoogendoorn

Wetsartikelen: 7:681 BW