

RECHTSPRAAK

Werkneemster die in het kader van salarisonderhandelingen aangeeft haar heil elders te gaan zoeken heeft haar dienstverband niet opgezegd. Er is ook geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, zodat de vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2015 opnieuw voor onbepaalde tijd in dienst van Bakkerij Westerpark v.o.f. als verkoopmedewerkster. Daarvoor is zij tot mei 2013 ruim twintig jaar in dienst geweest van Bakkerij Westerpark en diens rechtsvoorgangers. In oktober 2021 heeft werkneemster gevraagd naar de mogelijkheden tot een promotie, waarop Bakkerij Westerpark heeft laten weten dat dat er niet in zit. Op 4 november 2021 heeft Bakkerij Westerpark een brief overhandigd, waarin o.a. staat: “Hierbij verklaart werkneemster woonachtend op de X te X om haar arbeidsovereenkomst te beëindigen.” Op 3 december 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster, waar ook een medewerker van Beko advies aanwezig was. Op 4 december 2021 heeft werkneemster aangegeven terug te willen komen op het gesprek van 3 december 2021. Ze erkent dat ze gezegd heeft een alternatief aanbod te hebben gekregen dat zij serieus zou gaan onderzoeken, maar ze heeft haar baan nooit formeel opgezegd. Partijen hebben over en weer beschreven wat zich heeft plaatsgevonden rondom de ‘ontslagname’ van werknemer. Werkneemster heeft zich op 6 december 2021 beschikbaar gehouden voor werk. Op 17 december heeft werkneemster verzocht tot wederindienststelling. Op 24 januari 2022 heeft Bakkerij Westerpark per brief laten weten dat alle uitingen en gedragingen van werkneemster blijk gaven van haar vertrek en dat er inmiddels een vervanger voor werkneemster is aangenomen, zodat er voor haar geen ruimte meer is bij de bakkerij. Vanaf 1 januari 2022 heeft werkneemster geen salaris meer ontvangen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat zij geen ontslag heeft genomen en dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat Bakkerij Westerdorp ter onderbouwing van haar standpunt verklaringen van drie collega’s heeft overgelegd. Deze verklaringen vormen voor de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat werkneemster haar baan op 1 november 2021 definitief heeft opgezegd. Het betreft immers verklaringen deels ‘van horen zeggen’ en bovendien verklaart niemand met zoveel woorden dat werkneemster tegen hem/haar expliciet heeft gezegd dat zij haar baan heeft opgezegd. Deze verklaringen zijn daarom onvoldoende om

het standpunt van Bakkerij Westerpark te onderbouwen. Gegeven de feitelijke gang van zaken overweegt de kantonrechter dat het goed denkbaar is dat werkneemster tegen haar werkgever heeft gezegd haar heil elders te gaan zoeken. Temeer nu dit gesprek heeft plaatsgevonden in het kader van een loononderhandeling en daarmee dus ook kenbaar is gemaakt dat ook gezocht werd naar een toekomst binnen Bakkerij Westerpark, kan deze enkele opmerking van werkneemster niet worden begrepen als een blijk van een ondubbelzinnige en duidelijke wilsuiting van de zijde van werkneemster, gericht op de beëindiging van haar baan. Daar komt bij dat op de werkgever een onderzoeksplicht rust als het gaat om de opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer, gezien de (financiële) gevolgen daarvan. Bakkerij Westerpark lijkt daar ook invulling aan te hebben willen geven door werkneemster op 4 november 2021 te vragen een brief te ondertekenen waarin zij de opzegging bevestigt. Werkneemster heeft die brief echter geweigerd te ondertekenen, en dat had voor Bakkerij Westerpark aanleiding moeten zijn te begrijpen dat het toch niet de bedoeling van werkneemster was geweest haar arbeidsovereenkomst op te zeggen. Verder heeft werkneemster, toen er weer contact was tussen partijen eind november en begin december, duidelijk gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst niet wenste te beëindigen. Op grond van het voorgaande zal het primaire verzoek van werkneemster worden toegewezen, in die zin dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 januari 2022 is geëindigd door opzegging door werkneemster. Bakkerij Westerpark heeft een voorwaardelijk tegenverzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter overweegt dat de duurzaam verstoorde arbeidsrelatie door Bakkerij Westerpark onvoldoende is onderbouwd. Zij stelt enkel dat werkneemster met haar handelen de verhoudingen binnen de bakkerij ernstig heeft verstoord. Het enkele feit dat er een ongemakkelijke situatie is ontstaan in de bakkerij leidt echter niet direct tot een duurzame verstoring. Ook is niet gebleken van een gesprek of andere vorm om te proberen de verhoudingen te herstellen. Het ontbindingsverzoek zal daarom worden afgewezen. Het voorgaande leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog steeds voortduurt en werkneemster recht heeft op wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:3142

Zaaknummer: 9674599 \ EA VERZ 22-60

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: N. Rastegar en H. Kuin

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:681 BW