

RECHTSPRAAK

Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werkneemster. Wil van werkneemster was gericht op beëindiging met wederzijds goedvinden, met behoud van WW-uitkering. Geen objectieve rechtvaardiging nevenwerkzaamhedenbeding. Gevorderde boete afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgeefster als Service Support IATA, sinds 1 maart 2019 voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen met een boeteclausule van € 5000 per overtreding. In een gesprek van 23 mei 2022 heeft werkneemster kenbaar gemaakt dat zij een einde wenst aan de arbeidsovereenkomst. Zij heeft toen gevraagd of het mogelijk is een vaststellingsovereenkomst te sluiten. Op 24 mei 2022 hebben partijen hier verder over gecorrespondeerd. Werkneemster heeft aangegeven graag aanspraak op een WW-uitkering te behouden. Haar leidinggevende heeft aangegeven het verzoek van werkneemster intern te bespreken en hier zo spoedig mogelijk op terug te komen. In de dagen hierna heeft werkneemster haar collega's geïnformeerd over het einde van haar dienstverband. Op 15 juni 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet wil meewerken aan een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster heeft dit bevestigd en tegelijkertijd benadrukt dat van haar zijde geen opzegging heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens laten weten dat zij ervan uitgaat dat werkneemster zelf op 23 mei 2022 heeft opgezegd per 1 augustus 2022. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling en loondoorbetaling vanaf 1 augustus 2022 tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster maakt op haar beurt onder meer aanspraak op € 10.000 aan boetes wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding.

*Oordeel**Opzegging arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Van een schriftelijke opzegging door werkneemster is geen sprake, zoals artikel 3.2 van de arbeidsovereenkomst in geval van opzegging vereist. Uit de correspondentie op 24 mei 2022 kan niet worden afgeleid dat sprake is van een ondubbelzinnige verklaring waaruit kon en mocht worden opgemaakt dat werkneemster onvoorwaardelijk wilde dat haar dienstverband bij werkgeefster zou eindigen, met alle gevolgen van dien. De door haar gebruikte bewoordingen ('Ik hoef eigenlijk verder

niks, maar zou graag behoud WW willen voor de zekerheid aangezien ik even weer op een o-punt moet gaan komen voor mezelf, 'Ik heb gister (...) gevraagd of het mogelijk zou zijn om een VSO met elkaar af te spreken') duiden er niet op dat de wil van werkneemster daadwerkelijk op een eenzijdige opzegging was gericht. Het lijkt er veel meer op dat haar wil was gericht op een beëindiging met wederzijds goedvinden zodat zij aanspraak zou kunnen maken op een WW-uitkering. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om dit te onderzoeken en niet direct in te zetten op een exitprocedure. Daarbij komt dat werkgeefster pas op 15 juni 2022 aan werkneemster heeft medegedeeld dat zij niet mee zou werken aan een vaststellingsovereenkomst, terwijl op 24 mei 2022 is toegezegd hier zo spoedig mogelijk op terug te komen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De gevorderde wedertewerkstelling en doorbetaling van loon zijn toewijsbaar.

Nevenwerkzaamhedenbeding

Voor wat betreft de gevorderde boete wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding overweegt de kantonrechter in de eerste plaats dat het spoedeisend belang van deze vordering ontbreekt. Verder geldt dat (het nieuwe) artikel 7:653a BW op 1 augustus 2022 onmiddellijk in werking is getreden en ook van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór deze datum. In dit artikel is bepaald dat een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, nietig is tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. Deze objectieve rechtvaardiging mag de werkgever (alsnog) achteraf toelichten. Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster vooralsnog onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De gevorderde boete wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-09-2022

Zaaknummer: 10037038