

RECHTSPRAAK

Geen recht op aanzegvergoeding en transitievergoeding nu einde arbeidsovereenkomst op initiatief van werkneemster heeft plaatsgevonden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 22 juni 2022 in dienst bij Fletcher Hotel Exploitaties B.V. (hierna: Fletcher) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigend op 31 januari 2023. Fletcher heeft aan werkneemster meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met haar wilde voortzetten, alsmede de voorwaarden waaronder die voortzetting zal plaatsvinden. Fletcher heeft werkneemster daartoe op 9 december 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doen toekomen. Bij brief van 13 december 2022 bevestigt Fletcher dat er sprake is van een salarisaanpassing, te weten dat het loon per 1 februari 2023 € 1.375,93 bruto per maand bedraagt. Ondanks herhaaldelijk verzoek is werkneemster niet tot ondertekening van de (verlengde) arbeidsovereenkomst overgegaan. Werkneemster verzoekt Fletcher te veroordelen tot betaling van één maandsalaris wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting, alsmede betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of Fletcher aan werkneemster de aanzegvergoeding verschuldigd is. Fletcher heeft werkneemster tijdig (uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt) schriftelijk geïnformeerd over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de voortzetting zou plaatsvinden. Het is werkneemster die heeft meegedeeld niet te willen ondertekenen. Daarvoor heeft ze steeds andere redenen aangevoerd. Aanvankelijk heeft werkneemster zich op het standpunt gesteld dat ze het contract niet kon ondertekenen omdat ze niet in het medewerkersportaal kon. Het advies van Fletcher om contact op te nemen met het hoofdkantoor om het probleem op te lossen, heeft zij niet opgevolgd. Vervolgens heeft werkneemster aangegeven niet tot ondertekening van het contract over te gaan omdat de gemaakte afspraken over de salarisaanpassing daarin niet opgenomen zouden zijn. Fletcher heeft daarop schriftelijk bevestigd dat haar salaris is aangepast en per 1 februari 2023 wordt verhoogd naar € 1.375,93 bruto per maand. Ook daarna is zij echter niet tot ondertekening van het contract overgegaan en heeft zij te kennen gegeven niet te willen tekenen omdat zij eerst aan haarzelf wilde werken in verband met haar gezondheid. De ter zitting ingenomen stelling dat zij de arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend omdat zij als gevolg van haar arbeidsongeschiktheid de gevolgen niet kon overzien, wordt als tardief aangemerkt. Daar komt bij dat werkneemster heeft nagelaten deze stelling ook maar enigszins te onderbouwen.

Nu Fletcher het dienstverband na 31 januari 2023 heeft willen voortzetten en daartoe ook tijdig een schriftelijk aanbod heeft gedaan, maar werkneemster te kennen heeft gegeven niet tot ondertekening te willen overgaan, heeft zij geen recht op een aanzegvergoeding. De gevorderde aanzegvergoeding zal dan ook worden afgewezen. Werkneemster maakt eveneens geen aanspraak op de transitievergoeding, nu de arbeidsovereenkomst niet eindigt (of niet is voortgezet) op initiatief van Fletcher. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat het initiatief tot het einde van de arbeidsovereenkomst afkomstig is van werkneemster. De verzochte transitievergoeding zal eveneens worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:3453

Zaaknummer: 10421744 AZ VERZ 23-29

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: mr. S.C. Leinders

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 onder a BW, 7:673 BW en 7:668 lid 3 BW