

RECHTSPRAAK

Werkgever zet arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werknemer na drie jaar niet voort. Ernstig verwijtbaar handelen en billijke vergoeding.

Feiten

The Cabin is een horecaonderneming. Werkneemster is op 1 maart 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij The Cabin. In december 2022 is werkneemster een positie als manager aangeboden. Op 4 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld via WhatsApp. Vanaf 6 januari 2023 heeft werkneemster kantoorwerkzaamheden verricht. Van 30 januari 2023 tot 6 februari 2023 was werkneemster op vakantie naar Finland. Op 3 februari 2023 heeft zij via WhatsApp bericht dat zij de positie van manager wil accepteren en het over haar contract wil hebben als ze terug is. Op 7 februari 2023 heeft werkneemster wederom de huisarts bezocht. Werkneemster heeft chronische stressklachten. Daarnaast heeft de huisarts werkneemster geadviseerd om met haar baas een plan te maken of volledig de Ziektewet in te gaan. Op dezelfde dag heeft werkneemster geprobeerd haar werk te hervatten bij The Cabin. Dit lukte haar niet. Later op de dag heeft zij gesproken met haar leidinggevende. Tijdens dit gesprek zouden partijen de managersfunctie bespreken. Het gesprek ging uiteindelijk over de ziekmelding van werkneemster. Werkneemster heeft vervolgens via WhatsApp aangegeven dat zij geen werkzaamheden zal verrichten en haar contract 1 maart 2023 eindigt. The Cabin heeft op 13 februari 2023 werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Bij brief van 8 maart 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster een concept van het verzoekschrift gestuurd naar The Cabin c.s. waarin werkneemster aanspraak maakt op gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, een aanzegvergoeding en een transitievergoeding. Vanaf januari 2023 heeft The Cabin c.s. geen loon uitbetaald aan werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering tot gefixeerde schadevergoeding af. Uit de e-mail van 13 februari 2023 van The Cabin blijkt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze e-mail kan worden beschouwd als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 BW. Werkneemster heeft dat bericht ook als zodanig opgevat. De arbeidsovereenkomst is dan ook per 1 maart 2023 van rechtswege geëindigd. The Cabin is negen dagen te laat geweest met het aanzeggen van het einde van de arbeidsovereenkomst, waardoor zij een aanzegvergoeding verschuldigd is. Ook heeft werknemer recht op een transitievergoeding. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. Voldoende gebleken is dat partijen tot 3 februari 2023 de intentie hadden om de arbeidsrelatie voort te zetten, waarbij het de bedoeling was dat de

rol van werkneemster zou wijzigen in die van manager. The Cabin is op 8 februari 2023 op dit voornemen teruggekomen, nadat werkneemster zich op 7 februari 2023 had ziek gemeld. The Cabin c.s. heeft ter zitting aangevoerd dat niet de ziekmelding maar werkweigering de aanleiding is geweest voor het niet meer willen verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dat werkneemster niet meer wilde werken bleek volgens The Cabin c.s. zowel uit het gesprek dat partijen hadden op 7 februari 2023, als uit de nadien gewisselde correspondentie. En The Cabin c.s. achtte het niet zinvol om een ongemotiveerde werknemer een contractsverlenging aan te bieden. De kantonrechter verwerpt dit verweer, nu onvoldoende is onderbouwd dat er sprake zou zijn van werkweigering aan de kant van werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat The Cabin in strijd heeft gehandeld met haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Indien The Cabin twijfels had over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, lag het op haar weg om de bedrijfsarts in te schakelen. In plaats daarvan heeft The Cabin c.s., op het moment dat zij door de mededeling van werkneemster gewaar werd dat de arbeidsovereenkomst bijna eindig was, de ziekmelding gesanctioneerd met de mededeling dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Daar komt bij dat The Cabin c.s. na de eerdere ziekmelding in januari 2023 de loondoorbetaling al had stopgezet. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.000 toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:3943

Zaaknummer: 10427328 AR VERZ 23-31

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: I. Rhodes en , M.D.P. Mollema

Wetsartikelen: 7:668 BW