

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd door werkgever. Geen billijke vergoeding toegekend, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.****Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij Zaan Hotel als zelfstandig werkend kok, tegen een uurloon van € 17,70. De arbeidsovereenkomst zou, na twee verlengingen, eindigen op 8 november 2024. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen waarbij partijen de wettelijke opzegtermijn in acht moeten nemen. Op 10 mei 2024 stuurt de general manager een bericht aan de leidinggevende van werkneemster, waarin wordt verwezen naar het voornemen van werkneemster om binnen drie weken te stoppen. Op 13 mei 2024 stuurt de leidinggevende via WhatsApp berichten waarin wordt bevestigd dat werkneemster niet meer hoeft te komen, omdat er vervanging is gevonden. Ook wordt verzocht een e-mail te sturen voor de formele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 15 mei 2024 reageert werkneemster per e-mail dat zij het niet eens is met het ontslag en dat zij via WhatsApp is ontslagen zonder haar contract te beëindigen. De leidinggevende antwoordt diezelfde dag dat het ontslag overeenkomt met de eerdere wens van werkneemster om te stoppen, en dat de contractbeëindiging is bevestigd volgens de wettelijke opzegtermijn. Werkneemster verzoekt om een transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, achterstallige fooi en salarisspecificaties. Aan dit verzoek legt werkneemster kort gezegd ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door Zaan Hotel.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat tussen partijen gesproken is over het mogelijke vertrek van werkneemster bij Zaan Hotel, omdat zij via LinkedIn een andere baan met hoger loon in het vooruitzicht had. Werkneemster vroeg daarom om een loonsverhoging, maar het is onduidelijk wat daarop volgde. Volgens werkneemster bleef het antwoord op haar verzoek in het midden, terwijl Zaan Hotel stelt dat zij duidelijk heeft gemaakt geen loonsverhoging te kunnen bieden. De nieuwe arbeidsovereenkomst zonder loonsverhoging zou klaar hebben gelegen om getekend te worden. De leidinggevende in de keuken interpreteerde het laatste gesprek met werkneemster echter als een opzegging van haar kant, wat ook bevestigd wordt door hun app-correspondentie, waarin hij vroeg haar de komende weken nog te blijven werken totdat een vervanger was gevonden. Nadat een vervanger was gevonden, stuurde hij het WhatsApp-bericht van 13 mei, waarin hij aangaf dat werkneemster niet meer hoefde te komen.

Hoewel de kantonrechter gelooft dat de leidinggevende dit met de beste intenties deed, gelet op de personeelstekorten bij Zaan Hotel en het feit dat er geen tekenen van wrijving tussen de leidinggevende en werknemster waren, ging het mis bij de reactie op het bericht van werknemster op 15 mei 2024. Werknemster maakte toen duidelijk dat zij het WhatsApp-bericht als een ontslag ervoer en het daar niet mee eens was. Op dat moment had het voor de leidinggevende duidelijk moeten zijn dat werknemster haar arbeidsovereenkomst niet wilde opzeggen. Desondanks bleef hij vasthouden aan het beëindigen van de overeenkomst en roosterde hij werknemster niet meer in.

Het WhatsApp-bericht van 13 mei 2024 moet als een opzegging van de arbeidsovereenkomst worden gezien. Zaan Hotel heeft in strijd met de regels gehandeld door geen schriftelijke instemming van werknemster te verkrijgen en geen toestemming van het UWV. Hierdoor is sprake van onregelmatige opzegging en schending van de opzegtermijn, zodat een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding worden toegekend. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Zaan Hotel. Daarnaast wordt het verzoek om een achterstallige fooi afgewezen. De salarisspecificaties moeten wel worden verstrekt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 24-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:9810

**Zaaknummer:** 11199047 \ AO VERZ 24-18

**Rechters:** M. Woerdman

**Advocaten:** K.K.A. Aaron-de Bies en F.A.M. ten Broeke

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:681 BW