

RECHTSPRAAK

werkneemster/De Stijl Makelaardij B.V.

Ontbindingsverzoek werkneemster, voor zover ontslag op staande voet in stand blijft, toegewezen. Werkgever stelt zich ten onrechte op het standpunt dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige verklaring/gedraging.

Werkneemster is op 3 mei 2010 in dienst getreden bij De Stijl Makelaardij B.V. (hierna: De Stijl). Op 17 september 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de directeur van De Stijl. Na dit gesprek schrijft de directeur in een e-mail aan werkneemster dat werkneemster in voornoemd gesprek haar ontslag heeft ingediend. Werkneemster heeft vervolgens mondeling betwist dat zij ontslag heeft genomen. De Stijl heeft vastgehouden aan de 'opzegging' van werkneemster per 1 december 2015. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst met De Stijl te ontbinden onder toekenning van (onder meer) de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In geschil is de vraag of werkneemster op 17 september 2015 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 1 december 2015, zoals De Stijl stelt. Die vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Voor de opzegging door een werknemer geldt het vereiste dat sprake moet zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige, op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring of gedraging. Bovendien moet de werkgever zo nodig onderzoeken of de werknemer de beëindiging werkelijk wenst. Het gesprek waarin de opzegging door werkneemster volgens De Stijl zou hebben plaatsgevonden was volgens werkneemster zeer emotioneel. Ook is van dat gesprek geen woordelijk verslag beschikbaar. Werkneemster betwist gemotiveerd te hebben opgezegd. Verder wijst werkneemster er terecht op dat de arbeidsovereenkomst schriftelijke opzegging voorschrijft. Gelet op het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan dat werkneemster duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard dat zij haar dienstverband wilde beëindigen, althans heeft De Stijl zich er onvoldoende van vergewist dat werkneemster daadwerkelijk de beëindiging van het dienstverband heeft beoogd. Daarmee heeft de arbeidsovereenkomst vanaf 1 december 2015 voortgeduurd.

Werkneemster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De Stijl verzet zich daar niet tegen. Het verzoek komt voor toewijzing in aanmerking. De Stijl is blijven vasthouden aan een opzegging van werkneemster per 1 december 2015 en heeft daarnaar gehandeld, ondanks de betwisting van de opzegging door werkneemster. Zo heeft De Stijl aan een makelaarskantoor doorgegeven dat werkneemster per 1 december 2015 beschikbaar was

op de arbeidsmarkt en heeft De Stijl per 1 november 2015 een nieuwe medewerkster aangenomen ter vervanging van werkneemster. Uit de stellingen van werkneemster kan worden afgeleid dat zij voornemens was zo snel als mogelijk weg te gaan bij De Stijl. Gebleken is dat werkneemster als binnendienstmedewerkster vermeld stond op de site van 123 Makelaars. Werkneemster had aldaar uitzicht op een arbeidscontract. De Stijl heeft hierin aanleiding gezien om werkneemster voorwaardelijk op staande voet te ontslaan. Gelet op het voorgaande en rekening houdend met de mogelijkheid dat alsnog de nietigheid van het ontslag op staande voet wordt ingeroepen ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Die ontbinding wordt voorwaardelijk uitgesproken, namelijk voor zover een eventueel verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet tijdig wordt ingediend en ertoe leidt dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een transitievergoeding of een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:4082

Zaaknummer: 4663155 OA VERZ 15-236

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: A.J. Butter en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:677 BW en 7:678 BW