

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Dat de schriftelijke aanzegging is geschied in het kader van een vaststellingsovereenkomst die niet door werkneemster is ondertekend, vormt geen belemmering om de aanzegverplichting als voldaan te beschouwen.

Werkneemster is op 23 januari 2015 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar, welke van rechtswege zou eindigen op 23 januari 2016. Op 26 november 2015 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werkneemster en beëindiging van het dienstverband. Werkgever heeft diezelfde dag een e-mail aan werkneemster gezonden met daarin een document (hierna: het document). Het document is door partijen niet in het geding gebracht, maar partijen bevestigen ter zitting dat daarin onder meer is opgenomen dat werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werkneemster heeft op 26, 27 en 30 november en 1 december 2015 niet gewerkt. Zij heeft zich op 2 december 2015 ziek gemeld. Werkneemster verzoekt thans onder meer toekenning van een vergoeding ex artikel 7:668 lid 3 BW, alsmede veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon over 26, 27 en 30 november en 1 december 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onweersproken staat vast dat werkgever in het document uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst zou eindigen werkneemster schriftelijk heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Werkneemster heeft bevestigd dat zij het document op 26 november 2015 heeft ontvangen. Werkneemster heeft echter gesteld dat het document is opgemaakt in het kader van een vaststellingsovereenkomst die zij niet heeft ondertekend. Het document kan om die reden niet als geldige aanzegging worden aangemerkt, aldus werkneemster. De kantonrechter overweegt dat voor de vraag of de aanzegging rechtsgeldig is gedaan, niet relevant is of werkneemster de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. De ondertekening van de vaststellingsovereenkomst ziet enkel op de aanvaarding van de beëindiging met wederzijds goedvinden en de daaraan verbonden voorwaarden. Het is niet vereist dat werkneemster ondertekent voor de opzegging door werkgever van het dienstverband. De tijdige en schriftelijke mededeling van de opzegging door een werkgever is immers bedoeld een werknemer tijdig duidelijkheid te verschaffen of het dienstverband wordt voortgezet en, zo niet, werknemer in de gelegenheid te stellen op tijd om te zien naar een andere baan. In dit geval heeft werkgever in één document het dienstverband opgezegd en tevens een voorstel gedaan voor wederzijdse beëindiging van het dienstverband onder bepaalde voorwaarden. Dat

dat in één document is gedaan is geen belemmering om de aanzegverplichting als voldaan te beschouwen. Volgt afwijzing van het verzoek.

Ten aanzien van het tweede verzoek overweegt de kantonrechter het volgende. De afwezigheid van werkneemster op genoemde data dient voor rekening en risico van werkgever te komen. Door een leidinggevende van werkneemster is niet weersproken dat hij op 26 november 2015 op een verheffende toon in een ruzieachtige sfeer heeft gesproken en werkneemster op een niet mis te verstane wijze heeft aangesproken op haar functioneren waarbij haar tevens is medegedeeld dat de arbeidsrelatie diende te eindigen en dat zij kon vertrekken. Dat werkneemster hierop het pand overstuur heeft verlaten kan haar niet worden verweten. Voor zover werkneemster de volgende dag niet op het werk was verschenen, had het op de weg van werkgever gelegen haar op te roepen om te komen werken en bij niet verschijnen haar de gevolgen daarvan mee te delen. Werkgever heeft dit nagelaten. Volgt toewijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-05-2016

Zaaknummer: 4908795 / EJ VERZ 16-184