

RECHTSPRAAK

Werkgeefster/werkneemster

Werkgeefster meent dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Werkneemster voert verweer en meent dat dit niet het geval is. Werkgeefster wordt toegelaten tot nadere bewijslevering om haar stelling te onderbouwen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2013 in dienst bij werkgeefster, die zich richt op transport, opslag en distributie van goederen. Werkneemster werkte 38,5 uur, en sinds 1 februari 2016 30,8 uur; vanaf deze datum ontvangt zij ook reiskostenvergoeding. Vanaf april 2018 ontvangt werkneemster geen reiskostenvergoeding meer. Op 10 april 2018 heeft (een medewerker van) werkgeefster een e-mail gestuurd aan werkneemster, waarin onder meer is opgenomen dat – vrij vertaald – het teleurstellend is dat werkneemster het bedrijf verlaat en dat zij werkneemster verzoekt een opzeggingsbrief aan werkgeefster te sturen, vóórdat zij op vakantie gaat. Op 12 april 2018, de dag dat werkneemster op vakantie gaat, heeft zij zich ziek gemeld. Zij heeft de ziekmelding per e-mail aan werkgeefster toegestuurd. In de e-mail is onder meer – vrij vertaald – opgenomen dat onder deze omstandigheden (haar arbeidsongeschiktheid) pas nadat duidelijk is wat de uitkomst is van haar behandeling en herstel kan worden overlegd over de beëindigingsdatum. Op 23 april 2018 heeft werkneemster aangegeven dat zij nog niet beter is en niet komt werken. Op 23 mei 2018 heeft er een eindafrekening plaatsgevonden. Werkneemster heeft per gemachtigde te kennen gegeven dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Werkgeefster heeft een verzoek ingediend waarin zij primair een verklaring voor recht verzoekt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en subsidiair verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkgeefster legt aan dit verzoek ten grondslag dat werkneemster op 9 april 2018 haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat dit per e-mail van 10 april 2018 door werkgeefster is bevestigd. Daarnaast blijkt de opzegging volgens werkgeefster uit de omstandigheden dat werkneemster de salarisadministratie op 6 april heeft verzocht om kenbaar te maken hoeveel vakantiedagen worden uitbetaald bij beëindiging en daarnaast heeft zij aan collega's te kennen gegeven dat zij het bedrijf zou verlaten. Voor zover de arbeidsovereenkomst niet door opzegging is beëindigd is werkgeefster van mening dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Werkneemster zou ernstig verwijtbaar hebben gehandeld door niet te voldoen aan re-integratieverplichtingen en zij zou onjuiste financiële cijfers aan het hoofdkantoor hebben gepresenteerd. Daarnaast is het vertrouwen in werkneemster verloren. Werkneemster voert verweer en beroept zich op het opzegverbod. Zij betwist dat sprake was van een

ondubbelzinnige ontslagneming. Zij voert daarnaast verweer tegen de aangevoerde opzeggingsgronden. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast meent werkneemster dat zij aanspraak maakt op de reiskostenvergoeding vanaf 1 april 2018.

Oordeel

Verzoeken werkgeefster

De kantonrechter oordeelt dat niet in rechte kan worden vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 juni 2018 is geëindigd. Op werkgeefster rust de bewijslast van de stelling dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Werkgeefster wordt in de gelegenheid gesteld om bewijs te leveren dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Voor het geval komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst na 1 juni 2018 nog bestaat, moet worden vastgesteld of de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod van toepassing is, maar dat de opzegging geen verband houdt met de ziekte. Niet is gebleken dat werkneemster tijdens haar vakantie niet bereikbaar was voor werkgeefster. Werkneemster kan dan ook niet worden verweten dat zij onbereikbaar was voor werkgeefster en/of de arbodienst. Er kan dan ook niet worden gezegd dat zij zich niet aan het personeelsreglement heeft gehouden. Werkneemster heeft ook niet verwijtbaar gehandeld en het verzoek om ontbinding op grond van verwijtbaar handelen, wordt afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 januari 2019.

Tegenverzoeken werkneemster

Werkneemster heeft gesteld dat zij recht heeft op de reiskostenvergoeding, omdat er sprake is van een gemaakte salarisafspraken in februari 2016 en dat dit bedrag een verkapte salarisverhoging is en derhalve moet worden gezien als salariscomponent. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om deze stelling te bewijzen. De kantonrechter gaat vooralsnog uit van een transitievergoeding zonder reiskostenvergoeding. De verzochte toekenning van de billijke vergoeding is bij gebreke van een concrete onderbouwing niet toewijsbaar. De overige verzoeken zijn afhankelijk van de uitkomst van de bewijsleveringen. Beslissingen worden aangehouden tot nadere bewijslevering.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: