

RECHTSPRAAK

Multikids C.V./werkneemster

Werkneemster die na overleg met werkgever haar arbeidsovereenkomst opzegt zonder rekening te houden met de opzegtermijn is in casu geen gefixeerde schadevergoeding aan haar werkgever verschuldigd. Werkgever had haar voldoende voor moeten lichten dan wel bedenktijd moeten geven.

Feiten

Werkneemster is op 6 april 2018 voor bepaalde tijd tot 1 november 2018 in dienst van Multikids getreden in de functie van pedagogisch medewerker. De CAO Kinderopvang (hierna: de CAO) is van toepassing. Artikel 3.6 lid 4 van de CAO bepaalt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden opgezegd, waarbij zowel voor werkgever als werknemer een opzegtermijn van twee maanden geldt. Werkneemster heeft tot 10 augustus 2018 daadwerkelijk gewerkt. Bij whatsapp-bericht van 13 augustus 2018 heeft werkneemster aan Multikids laten weten ontslag te nemen. Op 16 augustus 2018 heeft werkneemster tijdens een gesprek met werkgeefster haar ontslagname per 10 augustus 2018 op verzoek van werkgeefster schriftelijk bevestigd. Multikids verzoekt thans veroordeling van werkneemster tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 3.825,80. Multikids stelt hiertoe dat werkneemster in strijd met de CAO bij haar opzegging niet de opzegtermijn van twee maanden in acht heeft genomen.

Oordeel

Partijen hebben ieder een verschillende lezing over de gang van zaken rond de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 10 augustus 2018. Multikids stelt zich op het standpunt dat het initiatief tot de beëindiging kwam van werkneemster, terwijl werkneemster erkent dat zij moeite had om voor Multikids te blijven werken, maar stelt dat Multikids bij haar aandrang op het opstellen van de brief van 16 augustus 2018. Hoe het ook zij, vast staat dat Multikids werkneemster bij de bevestiging van de opzegging door werkneemster op 16 augustus 2018 niet heeft gewezen op alle gevolgen daarvan, zodat werkneemster niet alle consequenties daarvan heeft kunnen overzien. Dit weegt des te zwaarder nu uit het bericht van 13 augustus 2018 van werkneemster voldoende blijkt dat de wens tot opzegging van werkneemster gegrond was op een hevige gemoedsbeweging. Desondanks heeft Multikids ervoor gekozen om werkneemster op 16 augustus 2018 meteen de opzegging schriftelijk te laten bevestigen in plaats van haar voldoende voor te lichten en eventueel nog bedenktijd te geven of in overleg

met werkneemster te komen tot een opzegging met wederzijds goedvinden. In dat laatste geval geldt op grond van artikel 7:671 lid 2 BW een herroepingstermijn voor de werknemer van twee weken. Het valt daarbij Multikids aan te rekenen dat zij werkneemster niet direct heeft gewezen op de mogelijkheid dat Multikids na opzegging door werkneemster betaling van de gefixeerde schadevergoeding over de niet in acht genomen opzegtermijn zou vorderen. Goed werkgeverschap brengt met zich dat Multikids haar daar wel op had moeten wijzen. Naar alle waarschijnlijkheid had werkneemster dan afgezien van opzegging op deze termijn. Gelet hierop wordt het verzoek tot veroordeling tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding als naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:212

Zaaknummer: 7264673 EA VERZ 18-811

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: E. van der Teems en T. Ozyakup

Wetsartikelen: 7:672 BW