

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Restaurant 't Stokpaardje

***Werkgever mocht niet redelijkerwijs afleiden dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst op duidelijke en ondubbelzinnige wijze heeft opgezegd. Toekennen van een billijke vergoeding afgewezen op grond van de omstandigheden van het geval.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2018 in dienst getreden bij 't Stokpaardje in de functie van gastvrouw. Op 13 september 2018 heeft werkneemster haar laatste werkdag gehad bij 't Stokpaardje. Nadien is werkneemster niet meer op het werk verschenen. Werkneemster heeft een nieuw dienstverband aanvaard bij een andere werkgever per 1 november 2018. Werkneemster verzoekt de kantonrechter ten laste van 't Stokpaardje een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:681 BW. Volgens werkneemster heeft zij niet ingestemd met de opzegging van haar arbeidsovereenkomst, waarmee de opzegging in strijd is met artikel 7:671 BW. Verder verzoekt werkneemster om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. 't Stokpaardje voert aan dat werkneemster tijdens een gesprek op 1 september 2018 zelf haar baan heeft opgezegd.

### *Oordeel*

Tussen partijen is in geschil of werkneemster op 1 september 2018 eenzijdig ontslag heeft genomen. Ter zitting heeft 't Stokpaardje gesteld dat werkneemster op 1 september 2018 in een gesprek met X heeft verteld dat zij een nieuwe baan heeft gevonden op kantoor bij de werkgever van haar vriend. X heeft aan werkneemster gevraagd wanneer zij kon starten. Volgens 't Stokpaardje antwoordde werkneemster dat zij liefst per direct wilde starten. 't Stokpaardje heeft gesteld dat partijen daarna in goed overleg uit elkaar zijn gegaan. De kantonrechter is van oordeel dat uit de verklaringen van 't Stokpaardje zelf niet kan worden afgeleid dat werkneemster op 1 september 2018 duidelijk en ondubbelzinnig haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Op zich is naar het oordeel van de kantonrechter wel duidelijk geworden dat werkneemster wilde stoppen met het werken in de horeca. Daarmee is echter niet gezegd dat werkneemster op 1 september 2018 haar arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. De kantonrechter leidt uit de bewoordingen van 't Stokpaardje veeleer af dat partijen naar aanleiding van de mededelingen van werkneemster dat zij weg wilde uit de horeca, zijn gaan praten over een voor ieder werkbare oplossing. Ten

aanzien van het einde van de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat werkneemster uit de mededelingen en houding van 't Stokpaardje in redelijkheid heeft mogen afleiden dat 't Stokpaardje de arbeidsovereenkomst beëindigde en opzegde. Volgens 't Stokpaardje zelf is zij er immers van uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst op 13 september 2018 is beëindigd. Van een rechtsgeldige opzegging is geen sprake. Dit betekent dat werkneemster aanspraak kan maken op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hoewel werkneemster vanwege de ongeldige opzegging in beginsel ook aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, ziet de kantonrechter gelet op alle omstandigheden van dit geval geen aanleiding voor toekenning van die vergoeding. Daarbij is van belang dat werkneemster een belangrijk aandeel heeft gehad in de verwarring die is ontstaan over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, nadat zij te kennen had gegeven te willen stoppen in de horeca. Verder heeft zij nagelaten contact op te nemen met 't Stokpaardje over haar arbeidsovereenkomst, waardoor de onduidelijkheid is blijven bestaan. Ook gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval op korte termijn was geëindigd, omdat werkneemster met ingang van 1 november 2018 een ander dienstverband is aangegaan. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 25-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:646

**Zaaknummer:** 7346297 / AO 18-106

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** T. Veldman en W. de Vis

**Wetsartikelen:** 7:670b BW, 7:671 BW en 7:681 BW