

RECHTSPRAAK

Opzegging door werkgever en geen beëindiging met wederzijds goedvinden. Arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2022 in dienst getreden bij DredgeYard B.V. ('DredgeYard') op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijdse opzegmogelijkheid opgenomen. Bij brief van 24 februari 2023 heeft werkgever aan werkneemster medegedeeld dat hij zich zorgen maakt over het functioneren van werkneemster. Op 29 maart 2023 heeft werkneemster een brief ontvangen van haar leidinggevende met de mededeling dat DredgeYard haar arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd, de wettelijke transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding omdat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werkgever op 29 maart 2023 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of dat sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een opzegging door de werkgever, gelet op de tekst van de brief van 29 maart 2023. Hierin staat namelijk dat werkgever werkneemster informeert dat hij genoodzaakt is om het contract te beëindigen en dat hij deze beslissing heeft moeten nemen vanwege aanhoudende prestatieproblemen. Daaruit blijkt dat het initiatief voor de beëindiging van werkgever kwam en dat het een eenzijdige beslissing van werkgever is geweest. Voor zover werkgever zich op het standpunt stelt dat sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden geldt dat een dergelijke instemming een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, waaruit blijkt dat werkneemster instemt met de beëindiging. Deze strenge maatstaf dient ertoe werkneemster te behoeden voor de ernstige gevolgen die instemming met onmiddellijke beëindiging van het dienstverband op deze wijze voor haar kan hebben, zoals verlies van aanspraken op een uitkering. In de onderhavige situatie rust op werkgever een onderzoeksplicht om na te gaan of werkneemster daadwerkelijk wilde instemmen met de beëindiging en had werkgever werkneemster moeten wijzen op de gevolgen daarvan voor een uitkering. Dat heeft werkgever niet gedaan. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is eveneens geen sprake. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst dus niet rechtsgeldig opgezegd. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De kantonrechter matigt de gefixeerde schadevergoeding ambtshalve tot € 7.500 bruto. Werkneemster is slechts zeer kort bij

werkgever in dienst geweest, zij is in die periode meerdere keren zonder goede reden te laat op haar werk gekomen en heeft erkend dat zij niet erg gemotiveerd was omdat zij het werk niet leuk genoeg vond. Verder heeft werkgever nog aangeboden om werkneemster terug in dienst te nemen, zowel voor als ook nog tijdens de zitting, maar werkneemster heeft er om haar moverende reden voor gekozen om op dat aanbod niet in te gaan. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8030

Zaaknummer: 10525004 VZ VERZ 23-6000

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: Jansen

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW