

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster door onterechte opzegging te bewerkstelligen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2022 in dienst bij werkgeefster, een schoonheidssalon. In de arbeidsovereenkomst staat vermeld dat werkneemster de functie van schoonheidsspecialiste zal uitoefenen en dat een proeftijd geldt voor de duur van twee maanden. Vanaf september 2022 heeft werkneemster werkzaamheden verricht ten behoeve van de oprichting van werkgeefster. Werkneemster beschikte over alle diploma's voor een schoonheidssalon, waarmee de benodigde vergunningen konden worden verkregen. Zij heeft in dat kader onder meer gesprekken gevoerd met diverse instellingen en stagiaires. In een door werkneemster ondertekende brief staat vermeld dat werkneemster op 13 oktober 2023 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in de proeftijd. Bij de brief staat handmatig de datum 4 januari 2023 bijgeschreven. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster met onmiddellijke ingang te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of subsidiair op grond van artikel 6:74 BW onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De eerste vraag die ter beoordeling voorligt, is of tussen werkneemster en werkgeefster nog een arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is geëindigd op verzoek van werkneemster en dat werkgeefster zelf de arbeidsovereenkomst ook per direct heeft willen opzeggen omdat zij had ontdekt dat werkneemster een bijstandsuitkering ontving naast haar dienstverband. Later heeft werkgeefster tijdens de zitting gesteld dat partijen samen zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen. Gelet op de tegenstrijdigheid van die stellingen is de aanleiding van de opzegging niet vast te stellen. Werkneemster heeft de inhoud van de opzeggingsbrief en de datum waarop die brief door haar is ondertekend uitdrukkelijk betwist. Zo heeft werkneemster een spraakmemo overgelegd waaruit blijkt dat werkgeefster op 3 januari 2023 naar haar toe zou komen. Werkneemster heeft bij e-mail van 8 januari 2023 aan werkgeefster laten weten haar instemming met de opzegging van de arbeidsovereenkomst te herroepen op grond van artikel 7:670b BW. Die herroeping is door werkneemster tijdig, namelijk binnen veertien dagen, gedaan. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst niet ten einde is gekomen. Werkneemster heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn moet eindigen, omdat werkgeefster niet alleen heeft geprobeerd een onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen, maar

ook de herroeping van die opzegging door werkneemster volledig heeft genegeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster daarmee voldoende omstandigheden benoemd die maken dat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan. Nu de ontbinding zal plaatsvinden tegen 1 november 2023, zal het loon tot 1 november 2023 worden toegewezen. Ook is de transitievergoeding verschuldigd, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgeefster omdat zij heeft doen voorkomen dat de arbeidsovereenkomst al in de proeftijd is opgezegd, de herroeping van de opzegging door werkneemster heeft genegeerd en geen enkele verplichting uit de arbeidsovereenkomst is nagekomen. Ondanks het oordeel van de kantonrechter dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld, nu werkneemster al sinds januari 2023 geen arbeid heeft verricht terwijl zij hier wel loon voor ontvangt. Van verder inkomensschade is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5531

Zaaknummer: 10669596 / ME VERZ 23-96

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: W. Matadien en M.M. Dezfouli

Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:671c BW en 7:628 BW