

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaakgegevens: 9314030 HA VERZ 21-43 en 9347757 HA VERZ 21-47

[REDACTED]

beschikking d.d. 9 september 2021 van de kantonrechter

in de zaak (9314030 HA VERZ 21-43) van:

mevrouw [REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verzoekster,
gemachtigde: mr. L.W. Houten,

tegen

mevrouw [REDACTED]
h.o.d.n. [REDACTED]
gevestigd te [REDACTED]
verweerster,
gemachtigde: mr. J.C. Bender,

en de zaak (9347757 HA VERZ 21-47) van

mevrouw [REDACTED]
h.o.d.n. [REDACTED]
gevestigd te [REDACTED]
verzoekster,
gemachtigde: mr. J.C. Bender,

tegen

mevrouw [REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verweerster,
gemachtigde: mr. L.W. Houten.

Partijen worden hierna [REDACTED] en [REDACTED] genoemd.

1. Het verloop van de procedures

Dit verloop blijkt uit:

- 1.1 in de zaak [REDACTED] - [REDACTED] (9314030 HA VERZ 21-43):
 - het verzoekschrift strekkende tot vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst (artikel 3:34 BW);
 - het verweerschrift;
 - het e-mailbericht van mr. Houten van 17 augustus 2021 met bijlage;
 - het e-mail bericht van mr. Bender van 18 augustus met bijlagen;
 - de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling ter zitting van 19 augustus 2021, waarbij door beide advocaten spreekantekeningen zijn overgelegd.
- 1.2 in de zaak [REDACTED] - [REDACTED] (9347757 HA VERZ 21-47):
 - het verzoekschrift ex artikel 7:677 lid 2 juncto artikel 7:677 lid 3 onder a BW;
 - het e-mailbericht van mr. Houten van 17 augustus 2021 met bijlage;
 - het e-mail bericht van mr. Bender van 18 augustus met bijlagen;
 - de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling ter zitting van 19 augustus 2021, waarbij door mr. Houten een verweerschrift ex artikel 7:677 lid 2 en 3 BW en door beide advocaten spreekantekeningen zijn overgelegd.

2. De vaststaande feiten in beide zaken

- 2.1 [REDACTED] oefent te [REDACTED] een huisartsenpraktijk uit. Zij heeft de praktijk per 1 april 2019 overgenomen van [REDACTED]
- 2.2 [REDACTED] geboren op [REDACTED] (59 jaar), is vanaf 22 juni 1998 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van [REDACTED] in de functie van Doktersassistent. Het salaris bedroeg laatstelijk bij een dienstverband van 25,25 uur per week € 2.590,89 bruto per maand exclusief vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Huisartsenzorg van toepassing. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt ingevolge artikel 3.5 van de CAO voor de werkgever vier maanden en voor de werknemer twee maanden, waarbij de opzegging plaatsvindt tegen het einde van de maand.
- 2.3 In 2016 is [REDACTED] begonnen met de opleiding Praktijkmanagement in de Huisartsenpraktijk (HBO), welke zij in november 2020 met goed gevolg heeft afgerond. Na het behalen van het diploma heeft [REDACTED] aan [REDACTED] te kennen gegeven dat zij de twee dagen die zij voor de huisartsenpraktijk werkzaam is als Doktersassistente zou willen inruilen voor twee dagen Praktijkmanager in een andere huisartsenpraktijk, waarbij [REDACTED] de Praktijkmanagers-functie (één dag per week) zou continueren. De sollicitaties hebben geen resultaat gehad.
- 2.4 [REDACTED] heeft na de overname van de praktijk aangegeven van plan te zijn met de medewerkers en coachings-traject aan te gaan omdat zij van mening is dat binnen de praktijk op eilandjes wordt gewerkt. Dit traject is in verband met de Corona- maatregelen uitgesteld tot februari 2021. [REDACTED] heeft in dit verband aan [REDACTED] laten weten dat zij niet zou worden uitgenodigd voor de eerste bijeenkomst van het coachings-traject, "omdat dit voor de toekomst is". Aanvankelijk heeft [REDACTED] zich daarbij neergelegd.

2.5 In maart 2021 is de moeder van [REDACTED] overleden. De omstandigheden waaronder dat sterfgeval heeft plaatsgevonden zijn bij [REDACTED] bekend. Een omstandigheid die grote impact heeft gehad op [REDACTED]. Later heeft zij aangegeven zich 'buitengesloten' te voelen. Op 29 maart 2021 heeft [REDACTED] per WhatsApp aan [REDACTED] bericht dat zij last heeft van burn out klachten. Twee weken later heeft zij de werkzaamheden hervat.

2.6 Op maandag 17 mei 2021 heeft [REDACTED] [REDACTED] een WhatsApp bericht gestuurd met de volgende inhoud:

"Ik voel mij heel verdrietig dat jullie als team, zonder mij, morgen die coaching gaan doen. [REDACTED] vertelde mij laatst dat de coach heeft gezegd dat eerlijkheid een van de steekwoorden is. Die eerlijkheid zorgt nu voor mijn verdriet. Daarbij vind ik dat er onderscheid wordt gemaakt, aangezien [REDACTED] ook heeft gesolliciteerd en als ze niet ziek was geworden zij hier mee door was gegaan. Dit moet even van mijn hart."

2.7 [REDACTED] heeft daarop geantwoord:

*"Hoi [REDACTED] bedankt voor je bericht! Ik ben morgenochtend nog even op de praktijk wat extra su aan het doen. Lijkt me goed dan even samen te zitten.
Groetjes [REDACTED]"*

2.8 Op 18 mei 2021 is [REDACTED] vanaf 09:00 uur op de praktijk geweest. Aan een collega geeft zij huilend aan: "Ik ga ontslag op staande voet nemen, ik kan niet leven met het feit dat ik buiten het team word geplaatst." Om ongeveer 10:10 uur is zij naar [REDACTED] gegaan en heeft haar huilend meegedeeld ontslag op staande voet te nemen omdat zij zich buiten het team geplaatst voelde. In het bijzijn van een collega heeft zij een papier van de praktijk gepakt en daar op geschreven: "Ik neem ontslag per 1 juli 2021". Zij heeft die ochtend nog tegen medewerkers gezegd dat zij (het team) naar de coach gaan "en ik alleen hier blijf."

2.9 Op woensdag 19 mei 2021 om 14:26 uur heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een e-mail gestuurd met de volgende tekst:

"Bij deze wil ik bevestigen dat we gisteren jouw mondelinge en schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben ontvangen. Gisteren hebben we hier over gesproken en heb ik gewezen op de gevolgen van de opzegging. Jij hebt ervoor gekozen om toch op te zeggen, wij zullen dit besluit respecteren.

Dat betekent dat jouw arbeidsovereenkomst op 1 juli 2021 zal eindigen. Graag zou ik begin volgende week met je willen bellen om een aantal praktische zaken te regelen. Ik kan mij voorstellen dat jij geen behoefte hebt om tot het einde van de arbeidsovereenkomst nog werkzaamheden te verrichten en ben bereid om daar een oplossing voor te vinden. Maar voor het einde van jouw arbeidsovereenkomst zijn er nog wel een aantal zaken die overgedragen zullen moeten worden. Misschien heb jij ook nog behoefte om op een gepaste manier afscheid te nemen van jouw collega's. Mocht dit zo zijn dan hoor ik dat graag en kan ik ze dat laten weten."

2.10 Op vrijdag 21 mei om 14:50 uur heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een e-mail gestuurd met de volgende inhoud:

"Op dinsdag om 10.10 uur heb ik gezegd dat ik niet meer met jou verder wilde en ontslag wilde nemen. Op jouw verzoek heb ik geschreven dat ik ontslag neem per 01-07-2021. Ik heb deze beslissing in een opwelling en emotionele toestand genomen. Het moet ook voor jou duidelijk geweest zijn, dat het in deze sfeer en gemoedstoestand gebeurde, maar dat ik in wezen een dergelijke beëindiging van een 23 jarig durend dienstverband niet wilde. Dit betekent dat mijn dienstverband niet op 1 juli zal

eindigen. Gezien de omstandigheden en mijn overspannenheid acht ik mij op dit moment niet in staat om werkzaamheden te verrichten en meld ik mij ziek. Kan je zorgen dat ik contact krijg met de arbo-arts."

2.11 In een aangetekende brief/e-mail van 28 mei 2021 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] meegedeeld dat zij [REDACTED] houdt aan haar opzegging van de arbeidsovereenkomst op 18 mei 2021 en dat zij eenmalig een voorstel doet om de situatie op te lossen door middel van een vaststellingsovereenkomst met een einddatum 1 juli 2021 zonder vergoeding. Het voorstel is niet aanvaard.

De latere correspondentie tussen de gemachtigden heeft niet tot overeenstemming geleid.

3. Het verzoek van [REDACTED]

3.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking:

I. te vernietigen de door [REDACTED] op 18 mei 2021 geuite opzegging van de arbeidsovereenkomst, alsmede [REDACTED] te verplichten [REDACTED] toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden zodra [REDACTED] volledig zal zijn hersteld;

II. [REDACTED] te veroordelen tot door betaling aan [REDACTED] ook na 1 juli 2021, van het gebruikelijke maandsalaris van € 2.590,89 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige emolumenten totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde is gekomen;

III. [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

3.2 [REDACTED] legt aan haar verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.

Na het hervatten van haar werkzaamheden half april 2021 heeft zij aangegeven nog wel zeer verdrietig te zijn naar aanleiding van het overlijden van haar moeder. Ook vertelt ze [REDACTED] dat ze onzeker is en onbegrip voelt met betrekking tot de uitsluiting van het coachings-traject. Zij heeft op 18 mei 2021 in een opwelling en in een emotionele bui meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. [REDACTED] heeft daarbij niet voldoende overzien welke gevolgen het opzeggen voor haar zou hebben. [REDACTED] kan haar daar niet aan houden omdat de uiting van [REDACTED] niet overeenstemde met haar werkelijke wil. [REDACTED] had dat ook behoren te begrijpen en in elk geval beter moeten nagaan of dat zo was en of [REDACTED] de nadelige gevolgen overzag.

Nu bij [REDACTED] de wil heeft ontbroken voor haar eenzijdige opzegging op 18 mei 2021 is deze opzegging vernietigbaar, gezien het bepaalde in artikel 3:34 lid 2 BW. Op deze grond verzoekt [REDACTED] vernietiging van de opzegging. In dat geval is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd en heeft [REDACTED] recht op doorbetaling van het loon en toelating tot de bedongen werkzaamheden.

4. Het verweer

[REDACTED] heeft verzocht dat de kantonrechter [REDACTED] in haar verzoeken niet ontvankelijk zal verklaren, dan wel deze zal afwijzen, met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten. Het verzoek van [REDACTED] is gebaseerd op een beroep op artikel 3:34 BW. Uit artikel 261 lid 2 Rv volgt dat een zaak bij verzoekschrift wordt ingeleid indien dat uit de wet voortvloeit. In

boek 3 is niet opgenomen dat een zaak waarop een beroep op dat artikel wordt gedaan bij verzoekschrift moet worden ingeleid, zodat dit bij dagvaarding had moeten gebeuren. De verzoeken van [REDACTED] moeten worden afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst inmiddels per 1 juli 2021 tot een einde is gekomen door de mondeling en schriftelijk door [REDACTED] gedane opzegging op 18 mei 2021.

Het overige verweer van [REDACTED] zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

5. Het verzoek van [REDACTED]

5.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- I. [REDACTED] op grond van artikel 7:677 lid 11 BW te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.953,61 netto;
- II. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten, vastgesteld op € 420,36 netto;
- III. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de onder I en II genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;
- IV. [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

5.2 [REDACTED] legt aan haar verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.

[REDACTED] heeft op 18 mei 2021 eerst mondeling en vervolgens per brief ontslag genomen per 1 juli 2021, echter zonder daarbij de tussen partijen geldende opzegtermijn van twee maanden te respecteren. Zij heeft in plaats daarvan een termijn van een maand gehanteerd. [REDACTED] verzoekt om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:677 lid 11 BW en wel ter hoogte van een maand loon te vermeerderen met vakantiegeld en eindejaarsuitkering, in totaal een bedrag van € 2.953,61 netto.

6. Het verweer van [REDACTED]

[REDACTED] heeft verweer gevoerd en verzocht het verzoek van [REDACTED] strekkende tot veroordeling tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente af te wijzen, alles onder veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten.

Het verweer van [REDACTED] zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

7. De beoordeling

Het verzoek van [REDACTED]

7.1 Van de kant van [REDACTED] is primair bepleit dat de vorderingen bij dagvaarding hadden moeten worden ingesteld, zodat [REDACTED] hierin niet ontvankelijk dient te worden verklaard. [REDACTED] heeft daar tegenin gebracht dat allé ontslagprocedures gebaseerd op Afdeling 9 van Boek 7 BW Titel 10 met ingang van 1 juli 2015 worden ingeleid met een verzoekschrift. Hierop is van de zijde van [REDACTED] niet meer gereageerd. Het verweer stuit inderdaad af op het bepaalde in artikel 7:686a lid 2 BW en wordt daarom verworpen.

7.2 Partijen hebben er mee ingestemd dat de kantonrechter op de beide zaken in één beschikking zal beslissen. Hetgeen in de ene zaak is overwogen en beslist dient daarom ook voor wat betreft de andere zaak steeds als herhaald en ingelast te worden beschouwd.

7.3 De kernvraag is of [REDACTED] heeft mogen houden aan haar mededeling op dinsdag 18 mei 2021, inhoudende dat zij ontslag ging nemen per 1 juli 2021. De opzegging vereist een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring. Daarbij dient de werkgever naar vaste rechtspraak zorgvuldig na te gaan of de werknemer de beëindiging met alle daaraan verbonden nadelige gevolgen werkelijk wenst. [REDACTED] stelt zich op het standpunt dat [REDACTED] haar op en na 18 mei 2021 niet mocht houden aan de opzegging, omdat zij op die dag in haar gedrag duidelijk erg boos en verdrietig was over het feit dat zij zich buitengesloten voelde. [REDACTED] heeft daartegen aangevoerd dat zij gelet op alles wat er gebeurde op 18 mei 2021 er van uit mocht gaan dat de uitingen van [REDACTED] overeenstemden met haar werkelijke wil. Zij heeft gevraagd of [REDACTED] dit werkelijk wilde en of zij zich realiseerde dat zij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. [REDACTED] was die dag niet op andere gedachten te brengen. Bovendien heeft [REDACTED] de wens op te zeggen ook bij andere medewerkers geuit en heeft zij de opzegging schriftelijk bevestigd, aldus [REDACTED]

7.4 De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] niet enkel heeft mogen afgaan op hetgeen [REDACTED] 18 mei 2021 heeft geuit. Dit wordt in het navolgende uitgelegd. De nadelen van het eenzijdig nemen van ontslag heeft voor een werknemer ernstige gevolgen, zoals het verlies van werk, inkomen en ontslagbescherming, geen aanspraak op een vergoeding en waarschijnlijk verlies van WW-/ZW-uitkering. Daarom mag de werkgever niet te snel aannemen dat de verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband en moet zij onderzoeken of de werknemer wel echt beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd en de gevolgen heeft overzien. Dit geldt met name indien een werknemer onverwachts, in een emotionele bui of na een ruzie met de werkgever opzegt. In dit geval kwam de opzegging voor [REDACTED] totaal onverwacht, ook in het licht van het WhatsApp bericht van de dag ervoor. Weliswaar bestonden er bij [REDACTED] plannen om voor twee dagen per week elders als Praktijkmanager te gaan werken, maar zover was het zeker nog niet. Voor [REDACTED] evenals voor de overige werknemers moet het duidelijk zijn geweest dat [REDACTED] op 18 mei 2021 haar mededelingen, boos en deels in tranen, in een emotionele staat heeft gedaan. Mede tegen de achtergrond van het recente overlijden van haar moeder en het WhatsApp bericht van de dag ervoor, waarin zij duidelijk is over de aanleiding van haar verdriet en verontwaardiging over het niet meedoen aan de coaching, moet haar gedrag, maar ook de opzegging, voor [REDACTED] aanleiding zijn geweest om heel goed na te gaan of [REDACTED] dit inderdaad wilde en of zij de gevolgen overzag. De door [REDACTED] afgegeven schriftelijke bevestiging van de opzegging draagt daaraan niet bij omdat vaststaat dat zij dezelfde ochtend op verzoek van een andere medewerker op het kantoor een blanco vel heeft gepakt en daar snel een korte zin op heeft geschreven. Van een zorgvuldige werkgever had mogen worden verwacht dat zij niet de werkelijke wens had afgeleid uit het gedrag van [REDACTED] op die ene dag maar [REDACTED] een bedenktijd had gegeven, zeker ook in het geval [REDACTED] heeft gezegd dat zij het niet nodig vond. In tegenstelling daartoe heeft [REDACTED] de opzegging meteen de dag er na bevestigd en is zij niet in positieve zin ingegaan op het op vrijdag 21 mei 2021 door [REDACTED] terugkomen op de mededeling. Die termijn is relatief kort. Daar komt bij dat [REDACTED] zo heeft zij ter zitting verklaard, ook als [REDACTED] wel direct op 19 mei 2021 de opzegging had willen herroepen daar niet op in zou zijn ingegaan. Bij het voorgaande is van belang dat [REDACTED] 58 jaar was en het gaat om een 23-jarig dienstverband, [REDACTED] kostwinner is en de inkomsten nodig heeft, terwijl er sprake is van een onberispelijk arbeidsverleden.

7.5 De door partijen aangevoerde argumenten die in het voorgaande niet aan de orde zijn gekomen, behoeven geen bespreking, nu deze, in het licht van hetgeen is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kunnen leiden.

7.6 [REDACTED] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten.
De beschikking zal uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard.

Het verzoek van [REDACTED]

7.7 Uit hetgeen hiervoor ter zake van het verzoek van [REDACTED] is overwogen en beslist, volgt dat de opzegging wordt vernietigd. Nu er geen sprake meer is van een opzegging dient het verzoek tot veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding aan [REDACTED] dan ook te worden afgewezen.

7.8 Vanwege de nauwe samenhang met de andere procedure zijn er termen aanwezig om te bepalen dat iedere partij de eigen kosten draagt.

8. De beslissing

De kantonrechter:

de verzoeken van [REDACTED]

8.1 vernietigt de door [REDACTED] op 18 mei 2021 geuite opzegging van de arbeidsovereenkomst, alsmede verplicht [REDACTED] toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden zodra [REDACTED] volledig zal zijn hersteld;

8.2 veroordeelt [REDACTED] tot doorbetaling aan [REDACTED] ook na 1 juli 2021, van het gebruikelijke maandsalaris van € 2.590,89 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige emolumenten tot dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde is gekomen;

8.3 veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, tot aan deze beschikking aan de zijde van [REDACTED] vastgesteld op:

griffierecht	€ 240,00
salaris	€ 498,00 (2 punten maal tarief € 249,00)

8.4 verklaart de beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

het verzoek van [REDACTED]

8.5 wijst af hetgeen door [REDACTED] is verzocht;

8.6 bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.C.J. Heessels, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 9 september 2021 in aanwezigheid van de griffier.
conc: mh

 Voor eerste grosse
De griffier van de
rechtbank Gelderland 