

RECHTSPRAAK

Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster moet loon doorbetalen aan werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is op 15 februari 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Fletcher Hotel Exploitaties B.V. (hierna: Fletcher) als bedieningsmedewerker. Haar eerste arbeidsovereenkomst is op 31 mei 2022 beëindigd, maar op 13 juni 2022 is zij opnieuw aangenomen voor dezelfde functie, met een arbeidsovereenkomst die liep tot 28 februari 2023. Tijdens haar dienstverband is werkneemster ziek geworden, maar ze bleef wel werken. Op 1 november 2022 heeft werkneemster een e-mail gestuurd waarin ze aangaf dat ze haar werkzaamheden vanwege haar gezondheid wilde beëindigen, in eerste instantie met ingang van 1 december 2022. Op 10 november 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Fletcher. Op 23 november 2022 heeft Fletcher een brief naar werkneemster gestuurd, waarin ze bevestigde dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat haar dienstverband per 1 november 2022 is beëindigd. Op 1 december 2022 heeft werkneemster echter een e-mail gestuurd waarin ze aangaf dat ze de gevolgen van haar eerdere opzegging niet begreep en dat ze zich eigenlijk ziek had willen melden. Fletcher vindt daarentegen dat de e-mail een ondubbelzinnige opzegging is. Fletcher gaat er daarom van uit dat het dienstverband per 1 november 2022 is beëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd.

Oordeel

Om een geldige opzegging te doen moet een werknemer duidelijk en ondubbelzinnig aangeven dat hij of zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. De werkgever heeft een onderzoeksplicht en moet de werknemer informeren over de gevolgen van een opzegging. In dit geval heeft Fletcher werkneemster onvoldoende geïnformeerd over de financiële gevolgen van opzegging. Tijdens een emotioneel gesprek op 10 november 2022 is werkneemster niet expliciet gewezen op de financiële consequenties van haar beslissing. Op 1 december 2022 heeft werkneemster verklaard dat het niet haar bedoeling was om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De kantonrechter oordeelt dat Fletcher er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkneemster daadwerkelijk wilde opzeggen, gezien het gebrek aan goede voorlichting en de emotionele situatie. Daarom wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2022 is beëindigd, en Fletcher loon moet betalen vanaf die datum. De arbeidsovereenkomst was oorspronkelijk voor bepaalde tijd en liep af op 28 februari 2023. Fletcher heeft de overeenkomst niet aangezegd of opgezegd, maar aangezien ze in de

veronderstelling was dat werknemster had opgezegd, kan Fletcher dat niet verweten worden. De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst op 28 februari 2023 is geëindigd en werknemster geen recht heeft op toekomstig loon vanaf maart 2023.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3730

Zaaknummer: 10417098 UE VERZ 23-83

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.R. Surquin en mr. L. Oortwijn

Wetsartikelen: