

RECHTSPRAAK

***Geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring werknemer waaruit zou blijken dat hij arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen.
Geen/onvoldoende uitvoering aan onderzoeksplicht werkgever.
Loonvordering en transitievergoeding toegewezen.***

Feiten

Werknemer is op 15 april 2022 in dienst getreden bij RW Security Events B.V. (hierna: RWSE) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. Na het volgen van een BAST-opleiding (Basic Aviation Security Training) op verzoek van RWSE, heeft werknemer op 18 juli 2022 een e-mail gestuurd waarin hij aangaf niet meer op Schiphol te willen werken vanwege de reistijd. Hij heeft daarbij aangeboden om de reiskosten terug te storten. In reactie daarop heeft RWSE de e-mail als een ontslagbrief beschouwd en aangegeven dat het UWV op de hoogte zou worden gesteld van het ontslag van werknemer. Werknemer heeft vervolgens in zijn antwoord bevestigd dat hij het jammer vond dat het zo moest lopen. Op 6 september 2022 heeft werknemer een brief gestuurd waarin hij benadrukte dat hij nooit zelf ontslag had genomen en dat hij beschikbaar was om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd.

Oordeel

Het e-mailbericht van werknemer waarin hij aangeeft niet meer op Schiphol te willen werken, kan niet worden opgevat als een duidelijke opzegging van de gehele arbeidsovereenkomst. RWSE had als goed werkgever moeten navragen wat precies zijn bedoeling was en hem moeten wijzen op de gevolgen van opzegging. Er is geen bewijs dat werknemer expliciet heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, en de door RWSE aangevoerde verklaringen vormen geen bewijs voor ontslagname. Daarom is de verzochte verklaring voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd toewijsbaar. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 18 juli 2022, heeft werknemer recht op loon vermeerderd met vakantietoeslag vanaf die datum tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 14 november 2022. Ook moet RWSE een transitievergoeding betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5743

Zaaknummer: 10107598 HA VERZ 22-78

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M. Shaaban en mr. K. Ripken

Wetsartikelen: