

RECHTSPRAAK

Is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst en heeft werknemer recht op doorbetaling van het salaris?*Feiten*

Werkneemster is sinds 21 oktober 2015 in dienst van Amsterdam Dungeon. Op 15 september 2022 heeft werkneemster een gesprek gehad met X, haar leidinggevende, waarin zij heeft aangegeven dat zij niet langer in haar eigen functie wilde werken. Partijen zijn vervolgens op zoek gegaan naar een andere functie voor werkneemster binnen de organisatie, maar zonder succes. Amsterdam Dungeon heeft op 21 november 2022 aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft de vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd. Op 30 november 2022 heeft X aan de gemachtigde van werkneemster gemaild dat zij eind september 2022 haar dienstverband mondeling heeft opgezegd en zij per 1 december 2022 uit dienst zal treden. Per 1 december 2022 heeft Amsterdam Dungeon geen loon aan werkneemster betaald. Werkneemster heeft de kantonrechter om vernietiging van de opzegging van haar arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen van de partijen de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Amsterdam Dungeon heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Niet is in geschil dat werkneemster op 15 september 2022 tijdens een gesprek met X heeft gezegd dat zij niet langer wilde werken bij Amsterdam Dungeon. Volgens Amsterdam Dungeon heeft werkneemster bewoordingen gebruikt in de trant van dat “haar werk op de werkvloer op was”. Een mededeling van een werknemer dat hij met zijn werkzaamheden wil stoppen, is niet op één lijn te stellen met een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Amsterdam Dungeon heeft hieruit dan ook niet zonder meer mogen afleiden dat de wil van werkneemster erop gericht was een beëindiging van haar dienstverband te bewerkstelligen, met alle negatieve gevolgen van dien. Dat geldt eens te meer nu niet is gebleken dat Amsterdam Dungeon werkneemster op die negatieve consequenties heeft gewezen. De gedragingen en uitlatingen van werkneemster na het gesprek op 15 september 2022 werpen geen ander licht op de zaak. In de berichtgeving waarnaar Amsterdam Dungeon verwijst, geeft werkneemster steeds aan dat zij haar taken beëindigt, maar niet dat zij uit dienst gaat. Het stond op dat moment - ook voor Amsterdam Dungeon - nog niet vast of werkneemster uit dienst zou gaan, zoals volgt uit het feit dat tussen partijen is gesproken over mogelijkheden om iets anders bij Amsterdam Dungeon te gaan doen. Ook X bevestigt dat in haar WhatsApp-bericht van 4 oktober 2022. Nadien hebben partijen samen gekeken of er een

andere functie voor werknemster beschikbaar was bij Amsterdam Dungeon/Merlin Entertainments. Op 22 september 2022 heeft werknemster in dat kader gesolliciteerd op een functie van Payroll & HR Administrator, maar werknemster is uiteindelijk niet aangenomen voor deze functie. Vervolgens hebben partijen op verzoek van werknemster met elkaar gecommuniceerd over de mogelijkheid om het dienstverband van werknemster met een vaststellingsovereenkomst te laten beëindigen. In november 2022 heeft Amsterdam Dungeon werknemster tweemaal een vaststellingsovereenkomst zonder toekenning van een transitievergoeding aangeboden. In reactie daarop heeft werknemster aangegeven daar geen gebruik van te willen maken. Uit deze gang van zaken kan niet worden afgeleid dat werknemster haar arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 december 2022 door opzegging door werknemster is geëindigd en (dus) is blijven voortbestaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1058

Zaaknummer: 200.329.898/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, N. Kampert en C.M. van der Burg

Advocaten: J. van der Beek en B.J.C. Pleiter

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW