

RECHTSPRAAK

Welke partij heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd?

Feiten

Werknemer is op 17 maart 2014 in dienst getreden bij Juniper als Tax Director. Op 30 april 2024 heeft werknemer een e-mail gestuurd met als onderwerp 'leave'. In deze e-mail schrijft werknemer dat hij Juniper zal verlaten en per 1 juni of 1 juli 2024 zal beginnen bij een ander bedrijf. Diezelfde dag heeft werknemer diverse collega's geïnformeerd over zijn vertrek. Op 21 mei 2024 heeft de HR director een e-mail aan werknemer geschreven waarin de opzegging van de arbeidsovereenkomst is geaccepteerd. Op 24 mei 2024 heeft werknemer laten weten per e-mail dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Werknemer heeft een verzoek gedaan om een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag wie de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, werknemer of Juniper. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegging door werknemer. De e-mail van 30 april 2024 is niet duidelijk en niet ondubbelzinnig, waar het gaat om de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in zijn e-mail weliswaar zijn voornemen kenbaar gemaakt om Juniper te verlaten, maar daaruit volgt nog niet dat hij zijn arbeidsovereenkomst per 1 juni 2024 wilde opzeggen. Werknemer heeft in zijn e-mail aangegeven zijn dienstverband met Juniper te willen beëindigen na afloop van zijn vaderschapsverlof, eind juli/begin augustus 2024. Ook heeft hij geïnformeerd naar de mogelijkheden om gedurende zijn vaderschapsverlof (formeel) bij Juniper in dienst te blijven, maar wel al werkzaamheden voor zijn nieuwe werkgever te verrichten. Een concrete datum waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen of waartegen die overeenkomst is opgezegd, is als zodanig niet in de e-mail van 30 april 2024 vermeld. Een opzegging die zich uitstrekt over een geheel tijdvak aan mogelijke einddata is niet concreet en daarmee niet duidelijk en niet ondubbelzinnig. Ook uit de e-mail van werknemer aan zijn collega's heeft Juniper niet kunnen afleiden dat werknemer had opgezegd tegen een bepaalde datum. In deze e-mail heeft werknemer weliswaar geschreven dat hij Juniper zou gaan verlaten en dat hij na 1 juni 2024 'waarschijnlijk' geen werkzaamheden meer voor Juniper zou verrichten, maar daarbij ging werknemer uit van het feit dat hij tot en met augustus 2024 (goedgekeurd) vakantie- en vaderschapsverlof gepland had staan. Juniper had in ieder geval moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk zijn arbeidsovereenkomst tegen 1 juni 2024 wilde opzeggen. Juniper heeft een dergelijk onderzoek nagelaten en zij mocht er (ook) daarom niet op vertrouwen dat de schriftelijke verklaring van 30 april 2024 een opzegging van de

arbeidsovereenkomst per 1 juni 2024 was. De kantonrechter stelt vast dat het Juniper is geweest die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Op 21 mei 2024 heeft Juniper aan werknemer kenbaar gemaakt dat werknemer met ingang van 30 mei 2024 uit dienst zal treden, omdat het niet is toegestaan om twee banen tegelijkertijd te hebben. Werknemer heeft op 24 mei 2024 laten weten dat hij niet instemt met de beëindiging van zijn dienstverband per die datum. De kantonrechter kan dit niet anders opvatten dan als een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door Juniper. Juniper heeft daar ook naar gehandeld door vervolgens de eindafrekening op te maken. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10476

Zaaknummer: 11239948 \ AO VERZ 24-102

Rechters: E. Jochem

Advocaten: mr. D.S. Barthel, T. Yekhleif en B.A.M. Hampsink

Wetsartikelen: