

RECHTSPRAAK

Kassamedewerkster heeft arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd. Arbeidsovereenkomst is pas per een latere einddatum geëindigd.*Feiten*

Werkneemster is op 8 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als kassamedewerkster. De eerste arbeidsovereenkomst was aangegaan voor de duur van zeven maanden. Daarna is de arbeidsovereenkomst twee keer voor de bepaalde tijd van een jaar verlengd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Supermarkt Levensmiddelenbedrijf detailhandel van toepassing. Op 6 mei 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst per 7 juni 2024 zal eindigen. Dat is in een brief van 8 mei 2023 aan werkneemster bevestigd. Op 7 mei 2024 hebben werkneemster en werkgeefster een gesprek gehad. Volgens werkneemster heeft zij tijdens dit gesprek gevraagd of zij haar nog openstaande verlofuren mocht opnemen tot aan het einde van het dienstverband omdat zij mogelijk zicht had op een nieuwe baan en daar onmiddellijk beschikbaar voor wilde zijn. Volgens werkgeefster heeft werkneemster tijdens dit gesprek echter niet gevraagd om vakantiedagen op te nemen, maar heeft zij gevraagd of werkgeefster wilde instemmen met het eerder beëindigen van haar dienstverband. Daar is werkgeefster mee akkoord gegaan. Werkgeefster heeft daarom een eindafrekening gestuurd, waarbij uit wordt gegaan van 10 mei 2024 als einddatum van het dienstverband. Werkneemster verzoekt in deze procedure om betaling van haar loon over de periode 11 mei 2024 tot en met 7 juni 2024, betaling van de door haar opgebouwde verlofuren over die periode en het vakantiegeld hierover, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Ook vraagt zij betaling van de transitievergoeding. Werkneemster stelt zich namelijk op het standpunt dat zij haar dienstverband niet heeft opgezegd en dat dit nog doorliep tot 7 juni 2024, de datum waartegen werkgeefster het einde van het dienstverband had aangezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over wat er tijdens het gesprek op 7 mei 2024 is besproken. Niet kan worden vastgesteld of werkneemster tijdens dat gesprek haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Maar nog los daarvan had werkgeefster er niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werkneemster daadwerkelijk haar arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Werkgeefster heeft zelfs nog mailcontact gehad met werkneemster waarbij werkneemster uitgaat van een andere einddatum dan werkgeefster. Ook in latere e-mails vraagt werkgeefster om bevestiging van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst per 10 mei 2024, waar werkneemster niet mee

akkoord gaat. Hoewel werkgeefster dus aan haar onderzoeksplicht lijkt te willen voldoen, schendt zij deze alsnog door werkneemster wel te houden aan de einddatum van 10 mei 2024, terwijl werkneemster zegt dat zij dat niet wil. Er is daarmee dus geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Omdat er geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster gericht op het einde van de arbeidsovereenkomst, is de arbeidsovereenkomst niet per 10 mei 2024 geëindigd, maar per 7 juni 2024. Werkgeefster moet dus een nieuwe eindafrekening opstellen per 7 juni 2024. Onderdeel van deze nieuwe eindafrekening is ook een nieuwe berekening van een positief of negatief verlofsaldo. Werkneemster heeft in de periode van 11 mei 2024 tot en met 7 juni 2024 geen loon ontvangen, terwijl zij daar wel recht op heeft. Het bedrag over die periode wordt toegewezen. Ook heeft werkneemster in deze periode nog 11,82 verlofuren opgebouwd. Over het toegewezen bedrag aan loon is werkgeefster 8% vakantiebijslag verschuldigd. Dat wordt toegewezen. Tot slot heeft werkneemster recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7364

Zaaknummer: 11178073 \ AE VERZ 24-36

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: G. Bosch en J.P.C. Obbink

Wetsartikelen: