

RECHTSPRAAK

Beëindigingsovereenkomst niet tot stand gekomen wegens ontbreken duidelijke en ondubbelzinnige instemming. Afspraak over verdere invulling arbeidsovereenkomst en eindafrekening zijn op grond van de wilsvertrouwensleer wel tot stand gekomen.*Feiten*

Werkneemster is op 4 april 2022 in dienst getreden van werkgever. De dienstbetrekking is aangegaan voor een duur van zeven maanden. Bij brief van 28 september 2022 is de arbeidsovereenkomst van werknemer verlengd voor de duur van twaalf maanden, aldus eindigend per 31 oktober 2023. Op 19 juni 2023 heeft op initiatief van werkgever een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de managing partner van werkgever. Tijdens dit gesprek is werkneemster verteld dat de arbeidsovereenkomst na de verlenging niet wordt voortgezet. Nog diezelfde dag stuurt werkgever een digitaal bericht ter bevestiging, waarin onder meer wordt aangegeven (a) dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen op 31 oktober 2023, (b) dat werkneemster vanaf maandag 19 juni 2023 tot de beëindigingsdatum met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, (c) dat het tegoed aan vakantiegeld bij eindafrekening wordt uitbetaald en (d) dat nog openstaande, maar niet genoten vakantiedagen worden geacht te zijn genoten voor de beëindigingsdatum. Onder dit (digitale) bericht wordt gevraagd om een handtekening voor ontvangst. Dit bericht heeft werkneemster op 21 juni 2023 digitaal ondertekend (Validsigned). Met ingang van 1 oktober 2023 is werkneemster in een vergelijkbare functie in dienst getreden bij een andere organisatie. Werkgever vordert na vermeerdering van eis werkneemster te veroordelen om een bedrag van € 3.078 bruto, het loon plus vakantietoeslag over de laatste maand in loondienst, terug te betalen. Werkneemster vordert het verschuldigd salaris over de maand november, uitbetaling vakantiedagen en de transitievergoeding. Volgens werkneemster is het dienstverband beëindigd door werkgever en is haar medegedeeld hoe dat in zijn werk gaat. Zij heeft niet ingestemd met de eenzijdig gestelde voorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat werkgever werkneemster tijdig over het einde van het dienstverband heeft geïnformeerd. Dit is een eenzijdige rechtshandeling waarvoor geen instemming van werkneemster nodig is. Verder staat niet ter discussie dat partijen hebben afgesproken dat werkneemster zich niet meer beschikbaar hoeft te houden voor werk met behoud van loon. Aan deze afspraak hebben partijen ook uitvoering gegeven. Dat partijen verder hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden eerder tot een

einde komt, kan echter niet worden aangenomen. In verband met de ernstige gevolgen die een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan hebben is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer nodig. Werkneemster heeft het bericht van 19 juni 2024 uitsluitend voor ontvangst getekend, zo blijkt uit het digitale document. Een ondubbelzinnige instemming met hetgeen in het bericht staat, kan niet uit die ondertekening worden afgeleid. Kortom, niet kan worden aangenomen dat werkneemster met een eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. Van een onverschuldigde betaling van het loon is daarom geen sprake. De vorderingen van werkgever worden daarom afgewezen. De kantonrechter overweegt dat werkgever aan werkneemster een voorstel heeft gedaan: zij is 4,5 maand vrijgesteld van werk, terwijl zij wel loon ontving. Hier staat dan tegenover dat zij wordt geacht haar vakantiedagen te hebben genoten. Aan deze, voor werkneemster niet onaantrekkelijke regeling, is vervolgens door partijen ook uitvoering gegeven. Werkneemster kan dan niet nu een beroep doen op het ontbreken van een hiermee overeenstemmende wil. De vordering tot uitbetaling vakantiedagen wordt afgewezen. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege pas is geëindigd op 4 november 2023 in plaats van 31 oktober 2023. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2023 is geëindigd en er dus geen recht bestaat op loon over de maand november 2023. Werknemer vordert een transitievergoeding. De vervaltermijn van drie maanden is echter van dwingend recht en is reeds verlopen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:779

Zaaknummer: 11208120 \ CV EXPL 24-8562

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: D.G. van der Mark en B. Noort

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW; 3:35 BW; 7:673 BW; 7:686a BW