

RECHTSPRAAK

Ondubbelzinnige opzegging arbeidsovereenkomst door locatiemanager kinderopvang. Werkgever hoefde niet te twijfelen aan de wil van werknemer. Geen wedertewerkstelling en geen betaling loon.*Feiten*

Werkneemster is op 21 februari 2022 in dienst getreden als locatiemanager bij een kinderopvangorganisatie, met een parttime dienstverband van 24 uur per week en een brutomaandsalaris van € 2.807,25. Op 20 maart 2024 stuurt werkneemster een e-mail naar werkgever, waarin zij haar dienstverband opzegt per 1 juni 2024. In de e-mail geeft zij aan moeite te hebben met de personeelsmethodiek en beperkte mogelijkheden in de kinderopvangbranche, en daarom wil zij overstappen naar de commerciële sector. Ze stelt voor de opzegtermijn te laten ingaan, maar pas haar dienstverband te beëindigen zodra zij een andere baan heeft. Als dit niet mogelijk is, zegt zij haar dienstverband per 1 juni 2024 op. Op 21 maart 2024 reageert werkgever via WhatsApp en stelt voor om de volgende dag over de inhoud van de e-mail te spreken. Op 26 maart 2024 herroept werkneemster haar opzegging in een e-mail vanwege nieuwe ontwikkelingen en het ontbreken van een schriftelijke bevestiging van werkgever. Op dezelfde dag bevestigt werkgever schriftelijk de beëindiging van het dienstverband per 1 juni 2024. Werkneemster is van mening dat zij de gevolgen van haar opzegging niet volledig kon overzien en dat werkgever had moeten controleren of haar wil en verklaring overeenstemden. Zij vordert dat zij na 1 juni 2024 weer wordt toegelaten tot haar werkzaamheden en dat haar loon wordt doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de e-mail van 20 maart 2024 een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van het dienstverband per 1 juni 2024 bevat. De tekst is helder en niet voor meerdere uitleg vatbaar. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de zinsnede “of wellicht geen andere opties zijn” aangeeft dat zij niet daadwerkelijk wilde opzeggen, maar over andere mogelijkheden wilde praten. Werkneemsters argument dat zij wilde overleggen over andere mogelijkheden wordt door de kantonrechter niet gevolgd, aangezien dit binnen de context van de opzegging niet aannemelijk is. Werkgever mocht de e-mail van 20 maart 2024 opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Vervolgens komt de vraag aan de orde of werkgever gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op deze verklaring van werkneemster, dan wel had moeten onderzoeken of zij daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. De kantonrechter acht het gerechtvaardigd dat

werkgever op de verklaring van werkneemster heeft vertrouwd zonder nader onderzoek, aangezien de opzegging stellig en goed onderbouwd was. Werkneemster heeft ter zitting weliswaar gesteld dat zij vreesde voor haar gezondheid en dat zij met de e-mail van 20 maart 2024 bespreekbaar wilde maken dat zij zo niet verder wilde, maar dit blijkt niet uit haar mededelingen en dat heeft zij ook verder niet onderbouwd. Omdat een opzegging een eenzijdige rechtshandeling betreft, kan werkneemster deze niet herroepen. De kantonrechter verwacht dat de opzegging als rechtsgeldig wordt beoordeeld en wijst daarom de vorderingen tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4254

Zaaknummer: 11109459 \ LV EXPL 24-26

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.C. de Graaff en E. van Es

Wetsartikelen: 7:672 lid 4 BW