

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft uit frustratie via een appbericht haar ontslag ingediend. Werkgever mocht door verschillende omstandigheden het ontslag op basis van het appbericht niet accepteren. Dit brengt met zich mee dat werkneemster na een jaar recht had op een arbeidsovereenkomst voor het gemiddelde aantal uren dat zij in die periode feitelijk heeft gewerkt.

Feiten

Werkneemster is in 2022 in dienst getreden bij werkgever, in de functie van vakkracht, op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst 'invalkracht – nuluren bepaalde tijd'. De arbeidsovereenkomst was gesloten voor een periode van twee jaar. Werkneemster heeft op 24 september 2023 een appbericht gestuurd aan de directeur van werkgever waarin staat dat zij haar ontslag wil indienen. Dat ontslag is geaccepteerd door werkgever, maar in december 2023 is werkneemster op het ontslag teruggekomen. Werkneemster vordert, onder meer, dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het haar nog toekomende loon en de transitievergoeding. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat zij op grond van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de periode vanaf indiensttreding mocht verwachten dat zij na april 2023 minimaal 40 uur per maand zou worden opgeroepen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onbetwist gesteld dat het appbericht uit frustratie is gestuurd, aangezien zij vaak korter dan 24 uur voordat zij moest werken werd afgebeld. Ook heeft zij onbetwist gesteld dat er enkele dagen na het appbericht een gesprek heeft plaatsgevonden tussen haar en de directeur van werkgever, waarbij het ontslag van tafel werd gehaald. De stukken ondersteunen het verhaal van werkneemster. Uit verdere appberichten en de door werkneemster opgenomen bespreking tussen haar en haar opa enerzijds en de directeur van werkgever anderzijds blijkt namelijk dat geen sprake is van een door werkgever geaccepteerd ontslag. Werkgever mocht het ontslag van werkneemster op basis van het appbericht dan ook niet accepteren, aangezien het voor werkgever kort na het sturen van het appbericht helder moet zijn geweest dat geen sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnig verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsrelatie. Evenmin blijkt dat werkgever aan het voortduren van de arbeidsrelatie de voorwaarde heeft gesteld dat werkneemster (ook) in een ander restaurant zou gaan werken. De conclusie is dus dat het dienstverband van werkneemster bij werkgever ook na 24 september 2023 doorliep. Dit brengt met zich mee dat werkneemster op grond van artikel 7:628a lid 5 BW na een jaar recht had op

een arbeidsovereenkomst voor, kort gezegd, het gemiddelde aantal uren dat zij in die periode feitelijk heeft gewerkt, hetgeen in onderhavig geval 40 uur per maand is. Werkgever moest werkneemster dus dienovereenkomstig betalen en desgewenst te werk stellen, ook als die overeenkomst nog niet tot stand was gekomen (artikel 7:628a lid 5 BW). Dit heeft hij niet gedaan. Vanaf januari 2024 heeft werkgever werkneemster helemaal niet meer opgeroepen en betaald, terwijl zijzelf (in elk geval in een appbericht van 6 december 2023) en haar advocaat (in een brief van 23 januari 2024) expliciet aan werkgever hebben bericht dat zij beschikbaar is om te werken. Het is dus de keuze geweest van werkgever om daarvan geen gebruik te maken. Daarom wordt de door werkneemster ingestelde en door werkgever verder niet weersproken loonvordering toegewezen. Dat geldt eveneens voor de verschuldigde transitievergoeding. Ook de wettelijke verhoging moet werkgever betalen. Tot slot wordt werkgever veroordeeld in de proceskosten en de nakosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6328

Zaaknummer: 11094202 \ CV EXPL 24-1468

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

Wetsartikelen: 7:628a BW