

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever mocht er niet zonder meer op vertrouwen dat werknemer met licht verstandelijke beperking daadwerkelijk de bedoeling had zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer had een termijn moeten worden gegeven om (juridisch) advies te vragen

Werknemer heeft op 10 oktober 2012 na een gesprek over het niet voldoen aan een opdracht schriftelijk ontslag genomen. Zijn raadsman heeft de ontslagname op 12 oktober 2012 herroepen. Thans is in geschil of werkgever werknemer aan zijn ontslagname mag houden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever had er niet zonder meer op mogen vertrouwen dat werknemer werkelijk de bedoeling had zijn dienstverband te beëindigen. Na een gesprek over het niet hebben voldaan aan een opdracht tot levering van goederen bij een klant, heeft werknemer vooral vanuit een emotionele reactie opgezegd. Voldoende aannemelijk is dat werknemer een licht verstandelijke beperking heeft en dat hij niet direct de gevolgen van zijn handelingen overziet. Het had op de weg van werkgever gelegen werknemer een termijn te geven zodat werknemer bijvoorbeeld (extern) advies kon vragen en/of in overleg met een (rechts)hulpverlener kon treden om de gevolgen van zijn opzegging te overdenken en te overzien. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY3375

Zaaknummer: 838195 UV EXPL 12-394 pvt/4189

Rechters: P. Krepel en E. van Schouten

Advocaten: N. van Meerkerk

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW