

RECHTSPRAAK

werkneemster/Langhout Intern Transport B.V.

Toepassing Westhoff/Spronsen. Werkgever mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werkneemster met haar verklaring de bedoeling had om ontslag te nemen. Niet is gebleken dat werkneemster in een hevige gemoedsbeweging verkeerde of handelde onder invloed van een stoornis van haar geestesvermogens.

Werkneemster is op 1 juli 2008 in dienst getreden bij Langhout Intern Transport B.V. (hierna: Langhout) als administratief/boekhoudkundig medewerker. Op 15 en 16 oktober 2015 is werkneemster wegens ziekte twee dagen niet op het werk geweest. Werkneemster meldde zich vaker voor korte tijd ziek vanwege gezondheidsklachten, waaronder slaapapneu. Op 17 oktober 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar collega, waarin werkneemster aangaf dat zij te zwaar belast was en dat er extra ondersteuning moest komen. Zou dit niet gebeuren, dan zou werkneemster ontslagname overwegen. Haar ontslagbrief lag al klaar, aldus werkneemster. Vanaf 1 november 2015 werkte iedere dinsdag een nieuwe collega op kantoor, mede ter ondersteuning van werkneemster. Bij e-mailbericht van 30 oktober 2015 heeft werkneemster ontslag genomen, omdat haar werk bij Langhout aan haar gezondheid zou vreten en zij besloten heeft haar geluk elders te beproeven. Zowel per e-mail van 30 oktober 2015 als per brief van diezelfde datum is namens Langhout het ontslag aanvaard en bevestigd. Op 31 oktober 2015 heeft werkneemster haar directe collega via Facebook een artikel over het verschijnsel burn-out gestuurd met daarbij de opmerking dat zij vermoedt daaraan te lijden in plaats van aan slaapapneu. Bij brief van 6 november 2015 heeft de gemachtigde van werkneemster aan Langhout bericht dat werkneemster haar dienstverband had opgezegd omdat zij op dat moment vanwege alle spanningen geen andere oplossing zag. Zij had volgens de gemachtigde echter niet het oogmerk de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht inhoudende dat aan de opzegging geen rechtsgevolg toekomt, omdat zij een beëindiging van het dienstverband niet heeft gewild.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de verstrekende gevolgen die het beëindigen van het dienstverband voor de werknemer kan hebben (zoals het mogelijk verlies van aanspraken op een werkloosheidsuitkering), is het vaste rechtspraak dat een werknemer slechts dan aan zijn ontslagneming kan worden gehouden wanneer er sprake is van een ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring. Daarnaast geldt op grond van vaste

rechtspraak dat de eisen van de goede trouw kunnen meebrengen dat de werkgever, hoezeer deze ook de betreffende uitingen als een ontslagneming heeft opgevat en mocht opvatten, de werknemer toch niet aan de ontslagneming mag houden indien er aan de zijde van de werkgever geen sprake is van een relevant nadeel. Dit zal in het bijzonder het geval zijn indien de werknemer, toen hij deze uitingen deed, niet in staat was zijn wil te bepalen omdat hij toen in een hevige gemoedsbeweging verkeerde of handelde onder invloed van een stoornis van zijn geestesvermogens. De vraag in hoeverre op een werkgever een onderzoeksplicht rust ter zake van de werkelijke bedoeling van de mededelingen of gedragingen van zijn werknemer, kan slechts worden beantwoord in het licht van de omstandigheden van het geval (zie HR 12 september 1986, NJ 1987/267 (Westhoff/Spronsen)). De kantonrechter merkt daarbij nog op dat deze jurisprudentie ook na de invoering van de WWZ zijn relevantie heeft behouden. De kantonrechter overweegt dat de e-mail van 30 oktober 2015 van werkneemster duidelijk en niet voor meerdere uitleg vatbaar is. Vervolgens komt de vraag aan de orde of Langhout gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op deze verklaring van werkneemster dan wel had moeten onderzoeken of werkneemster daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. In dit verband acht de kantonrechter het allereerst van belang dat werkneemster haar mededeling ter zake van haar ontslagname met stelligheid en de nodige mate van onderbouwing heeft gedaan. Voorts kan worden aangenomen dat deze mededeling in het licht van de voorgeschiedenis voor Langhout niet onverwacht is gekomen. Dat werkneemster haar wil niet heeft kunnen bepalen als gevolg van een stoornis van haar geestesvermogens, is niet gesteld. Het is de kantonrechter voorts niet gebleken dat werkneemster haar wilsuiking onder invloed van een hevige gemoedstoestand heeft gedaan (omdat zij een einde wilde maken aan de situatie waarin zij ziek werd van de hoge werkdruk), laat staan dat dit bij Langhout bekend was dan wel bekend had moeten zijn. Niet is komen vast te staan dat daadwerkelijk sprake was van een onaanvaardbaar hoge werkdruk. Werkneemster heeft daarnaast - na haar ontslagname - in de richting van enkele collega's mededelingen gedaan, inhoudende dat zij behoefte heeft aan rust en dat zij denkt een burn-out te hebben. De verzekeringsarts heeft vervolgens de diagnose burn-out daadwerkelijk gesteld. Uit deze omstandigheden kan evenwel niet zonder meer worden afgeleid dat het ontslag is genomen onder invloed van een hevige gemoedstoestand. De kantonrechter neemt tot slot in aanmerking dat Langhout geen voordeel heeft gehad bij de ontslagname van werkneemster. Langhout raakte immers een ervaren kracht kwijt. Het vorenstaande betekent dat de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster d.d. 30 oktober 2015 als rechtsgeldig beoordeelt. Volgt afwijzing van de verzoeken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:712

Zaaknummer: 4690276 AR VERZ 15-71

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J. Bonnema en M.H.J. Miltenburg

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW