

RECHTSPRAAK

Installatieburo X/werknemer

Instemming met opzegging (met bedenktermijn) of opzegging door werknemer na ingetrokken ontslag op staande voet werkgever (zonder bedenktermijn)?

Feiten

Werknemer is op 23 februari 2015 bij Installatieburo X in dienst getreden voor 40 uur per week. Daarvan zou 8 uur per week bestemd zijn om een opleiding te volgen aan een ROC. Navraag bij het ROC leerde dat werknemer regelmatig niet naar het ROC ging. Installatieburo X heeft met werknemer gesproken en partijen hebben vervolgens een ontslagbrief 'op eigen verzoek' opgesteld met als einddatum 4 januari 2016. Op 6 januari 2016 doet de gemachtigde van werknemer een beroep op artikel 7:671 BW dan wel een beroep op de bedenktermijn van artikel 7:670b BW.

Oordeel rechter in eerste aanleg

Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter (samengevat) geoordeeld dat werknemer zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden door minimaal twaalf maal niet naar school te gaan en bij Installatieburo X wel de indruk te wekken naar school te zijn geweest. Dat levert volgens de kantonrechter een dringende reden op die een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen, maar volgens de kantonrechter is niet gebleken dat op 4 januari 2016 ontslag op staande voet is gegeven. Voorts is de kantonrechter tot het oordeel gekomen dat de brief van 4 januari 2016 niet eenduidig is geformuleerd. Volgens de kantonrechter is geen sprake geweest van een zuivere ontslagname op eigen verzoek. In elk geval is de situatie op één lijn te stellen met die waarin met wederzijds goedvinden een dienstverband wordt beëindigd en dat werknemer deze tijdig heeft herroepen of ontbonden, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is herleefd. De kantonrechter heeft de vordering tot betaling van het loon toegewezen tot 19 februari 2016.

Oordeel gerechtshof – opzegging door werknemer of beëindiging met wederzijds goedvinden?

Partijen twisten over de vraag hoe de brief van 4 januari 2016 moet worden gekwalificeerd: als een opzegging door werknemer of als een beëindigingsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat deze kwalificatie voor de uitkomst van de procedure geen verschil maakt. Wanneer de brief van 4 januari 2016 moet worden gekwalificeerd als een beëindigingsovereenkomst, zoals de kantonrechter heeft gedaan, dan moet deze als ontbonden worden beschouwd. Wanneer

het hof de brief van 4 januari 2016 kwalificeert als een opzegging door werknemer, dan geldt het volgende. Installatieburo X heeft onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid en een uitspraak van de Rechtbank Noord-Nederland van 24 februari 2016 (ECLI:NL:RBNNE:2016:712) betoogd dat de wetgever er welbewust van heeft afgezien om de bedenktijd ook van kracht te doen zijn bij een opzegging door een werknemer, omdat bij een ontslagname door een werknemer geen sprake is van een situatie dat een werknemer kan worden 'overvallen' door de situatie. Daarmee ziet Installatieburo X eraan voorbij dat in de parlementaire geschiedenis een duidelijk onderscheid is gemaakt tussen de situatie dat een werknemer zelf het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat hij een andere baan heeft of omdat hij zijn leven bewust heel anders wil inrichten, en de situatie dat een werknemer bijvoorbeeld in een emotionele toestand en niet weloverwogen zijn arbeidsovereenkomst opzegt. In dat laatste geval mag de werkgever er volgens de wetgever niet voetstoots van uitgaan dat de werknemer de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd en op de werkgever rust dan de plicht om na te gaan of de door de werknemer geuite wil ook daadwerkelijk zag op de daaraan voor de werknemer zeer verstrekkende verbonden rechtsgevolgen (*Kamerstukken I 2013/14*, 33818, C, p. 49). Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de regering van oordeel is dat de rechtspraak van de Hoge Raad op dit punt onverkort gehandhaafd dient te blijven. Die rechtspraak komt erop neer dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, zoals het mogelijk verlies van ontslagbescherming en aanspraken ingevolge de socialezekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden rust op de werkgever een onderzoeksplicht om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. De in dit geval aan de orde zijnde situatie, is er bij uitstek een waarop de regering het oog had bij het antwoord dat de reeds bestaande jurisprudentie van toepassing blijft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:65

Zaaknummer: 200.196.472/01

Rechters: M. van Ham, J.W. van Rijkom en P.P.M. Rousseau

Advocaten: J.A.J. Dappers en A.J.G. van Stein

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW en 7:677 BW