

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Afwijzing verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet, nu feitelijke gang van zaken wordt gekwalificeerd als een opzegging door werknemer, die daarna is bevestigd door werkgever.

Feiten

Werknemer is op 21 november 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden als vrachtwagenchauffeur in dienst getreden bij werkgever. Op maandag 28 november 2016 is werknemer gestart met een rit met een koelwagen met als bestemming Regensburg in Zuid-Duitsland. Werknemer en werkgever communiceerden met elkaar via de WhatsApp. Op 9 december 2016 deelt werkgever via de e-mail werknemer onder andere het volgende mee: 'met uw eigen wil is uw dienstverband met Obra Trans is per 9 december 2016 beëindigd.' Vervolgens discussiëren partijen middels sms-berichten, met name op 23 december 2016, over het al dan niet aan werknemer toekomend loon. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 9 december 2016 te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het maandelijkse salaris vanaf 9 december 2016 tot de datum waarop het dienstverband alsnog rechtsgeldig zal eindigen. Werkgever verweert zich tegen het verzoek en stelt dat hij werknemer geen ontslag op staande voet heeft gegeven. In de zaak van het (voorwaardelijk) tegenverzoek wordt door werkgever verzocht om, indien door de kantonrechter geoordeeld wordt dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen wegens een verstoorde arbeidsrelatie in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgever bij e-mailbericht van 9 december 2016 werknemer op staande voet heeft ontslagen of dat sprake is van een tussentijdse opzegging door werknemer met goedvinden van werkgever. Voormeld e-mailbericht kan niet los worden gezien van de in de dagen daaraan voorafgaand gevoerde whatsappcorrespondentie. Uit die correspondentie kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het gaat daarbij niet alleen om zijn bericht van 7 december 2016 waarin hij aangeeft dat hij bezig is aan zijn laatste rit, maar ook uit de voorafgaande berichten over het kwijtraken van de WW en 'het andere bedrijf' dat werknemer gebeld had voor werk (zie WhatsApp d.d. 29 november 2016). Vervolgens handelt werknemer daar ook naar: hij levert de vrachtwagen in bij werkgever te Hengelo, daar waar hij tot dan toe de vrachtwagen meenam naar zijn woonadres en hij gaat zelfs weer voor een ander aan het

werk. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat uit het geheel van omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, voldoende vast is komen te staan dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met werkgever heeft opgezegd. Werknemer heeft vervolgens in dat kader aangevoerd dat uit de correspondentie op geen enkele wijze blijkt dat werkgever zijn onderzoeksplicht is nagekomen. Om antwoord te kunnen geven op de vraag of de werknemer serieus ontslag wilde nemen, zal de werkgever een aantal zaken moeten bekijken, waaronder: de gemoedstoestand van de werknemer, de mate waarin de werknemer zich de consequenties realiseert en de tijd die de werknemer heeft gehad om terug te komen op zijn beslissing. Uit het voorgaande volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat werkgever zijn onderzoeksplicht voldoende is nagekomen en op goede gronden mocht aannemen dat werknemer op 7 december 2016 echt wilde opzeggen. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek tot vernietiging moet worden afgewezen nu in rechte niet is komen vast te staan dat werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Voor wat betreft het tegenverzoek: een voorwaardelijke ontbinding is, aldus de Hoge Raad, ook onder het huidige recht nog steeds mogelijk maar indien het door de werknemer ingediende verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, heeft de werkgever – al naar gelang de formulering van de voorwaarde – geen belang meer bij het voorwaardelijke ontbindingsverzoek. Hiervoor is reeds geoordeeld dat het verzoek van werknemer moet worden afgewezen nu van ontslag op staande voet geen sprake is en werknemer zelf de arbeidsovereenkomst (tussentijds) heeft opgezegd. Derhalve heeft werkgever – analoog naar de beantwoording van de prejudiciële vragen door de Hoge Raad – geen belang meer bij een beslissing op een voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1431

Zaaknummer: 5710906 EJ VERZ 17-46

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: J.P.W. van Bohemen en W.W. van Tol

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:681 BW