

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

### ***Werkgever mocht – mede gezien haar opleidingsniveau – gerechtvaardigd vertrouwen op opzegging van werkneemster van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zonder tussentijds opzegbeding).***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgever voor de duur van twaalf maanden. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer zegt op 6 december 2016 met ingang van 1 februari 2017 de arbeidsovereenkomst op. Op 9 december 2016 hebben partijen een gesprek gevoerd over voornoemde opzegging en heeft werkgever aangegeven aanspraak te maken op schadevergoeding. Op 2 januari 2017 meldt werkneemster zich ziek. Op 16 januari 2017 bevestigt werkgever de opzegging van de arbeidsovereenkomst en maakt hij tevens aanspraak op schadevergoeding. Op 17 januari 2017 verklaart de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Bij brief van 25 januari 2017 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgever aangeschreven en aangegeven dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster is blijven voortbestaan. Werkneemster vordert onder meer doorbetaling van loon en nakoming van de arbeidsovereenkomst.

#### *Oordeel*

Tot uitgangspunt moet worden genomen dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat werkgever er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaring van werknemer overeenstemde met haar wil. In geval van een arbeidsrelatie kan volgens vaste rechtspraak het vertrouwen van een werkgever alleen dan gerechtvaardigd zijn als sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. 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 kantonrechter is van oordeel dat werknemer in haar brief van 6 december 2016, gelet op de gekozen bewoordingen en de mededeling dat zij reeds een andere baan had geaccepteerd, duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard dat zij haar dienstverband wilde beëindigen per 1 februari 2017. Werkneemster heeft verklaard dat zij het dienstverband wilde beëindigen, omdat zij zich niet meer op haar plek voelde bij werkgever. Werkgever heeft ter zitting onweersproken gesteld dat werknemer haar onvrede al meermalen had geuit en niet onder stoelen of banken heeft gestoken elders te willen gaan werken. In dat licht bezien kwam de opzeggingsbrief voor werkgever niet onverwacht. De mededeling ter zake van haar

ontslagname is met stelligheid en met de nodige onderbouwing gedaan. Werkneemster moet, mede gezien haar opleidingsniveau, in beginsel geacht worden over voldoende vaardigheden te beschikken om de draagwijdte van haar verklaring te overzien. Tussen partijen bestaat discussie of bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is besproken of het ontbreken van een tussentijds opzegbeding onderwerp van gesprek is geweest. Wat daar van ook zij, in ieder geval is werkneemster er op 9 december 2016 op gewezen dat in de arbeidsovereenkomst niet was voorzien in een tussentijdse opzegmogelijkheid, alsmede op de schadeplichtigheid die de opzegging met zich bracht. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster nadien bij werkgever, ondanks daartoe bestaande mogelijkheden, eerder dan 25 januari 2017 heeft aangegeven dat zij op haar opzegging wilde terugkomen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de arbeidsovereenkomst derhalve door opzegging is geëindigd per 1 februari 2017. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-04-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:2043

**Zaaknummer:** 5799910 / MV EXPL 17-57

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** J.B.M. Swart en C.A. Fokker

**Wetsartikelen:** 3:33 BW, 3:35 BW, 7:667 BW en 7:672 lid 10 BW