

RECHTSPRAAK

werknemer/Du Dusart Horecagroep B.V.

Geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer tijdens telefoongesprek. Werkgever had mededeling net zo goed als een ziekmelding kunnen opvatten en had dat wellicht zelfs moeten doen.

Feiten

Werknemer is voor de duur van een jaar op 3 augustus 2017 in dienst getreden bij Dusart in de functie van kok. Op 5 oktober 2017 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directeur van Dusart. Partijen twisten over de vraag wat tijdens het telefonisch onderhoud op 5 oktober 2017 is besproken. Werknemer stelt dat hij zich bij die gelegenheid heeft ziek gemeld vanwege depressieve klachten die verband hielden met het feit dat zijn echtgenote hem ging verlaten. Dusart stelt daar tegenover dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 5 oktober 2017 heeft opgezegd. Ter onderbouwing van deze stelling heeft Dusart verwezen naar twee ondertekende schriftelijke verklaringen van werknemers van Dusart die het telefoongesprek hebben gehoord omdat de telefoon 'op de speaker stond'. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en loondoorbetaling tijdens ziekte.

Oordeel

In het verweer van Dusart ziet de kantonrechter onvoldoende grond om de vorderingen van werknemer af te wijzen. Bij een opzegging door een werknemer is namelijk om te beginnen vereist dat er sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring. In haar pleitnota heeft Dusart weergegeven wat werknemer op 5 oktober 2017 gezegd zou hebben. Die weergave duidt, anders dan de ingebrachte verklaringen, niet op een ondubbelzinnige opzegging. Volgens Dusart heeft werknemer namelijk gezegd dat het werk te zwaar was, dat zijn problemen thuis niet te overzien waren en dat hij niet meer zou komen. Hij heeft voorts volgens Dusart gezegd dat hij niet meer kon en 'er klaar mee was' of 'woorden van dergelijke strekking'. Als werknemer dit op deze manier verklaard heeft, kan niet worden volgehouden dat er sprake is geweest van een duidelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft dan feitelijk niet meer aan Dusart medegedeeld dan dat hij niet in staat was om te komen werken. Dusart had die mededeling net zo goed als een ziekmelding kunnen opvatten en had dat wellicht zelfs moeten doen. Zelfs indien werknemer expliciet tijdens het telefoongesprek zou hebben medegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst per direct opzegt,

zal naar alle waarschijnlijkheid in een (eventuele) bodemprocedure worden geoordeeld dat dit niet heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Volgens vaste jurisprudentie mocht Dusart er immers niet zonder meer op vertrouwen dat een dergelijke verklaring van werknemer is gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op Dusart rust op dit punt een onderzoeksplicht. Onvoldoende is gebleken dat Dusart zich ervan vergewist heeft dat werknemer wist wat hij deed en de gevolgen van zijn handelen begreep en overzag. Het gesprek duurde immers (onbetwist) hooguit twee minuten en de directeur was op dat moment naar eigen zeggen nauwelijks op de hoogte van de problemen van werknemer. Uit voorgaande overwegingen volgt dat Dusart ook na 5 oktober 2017 loon aan werknemer dient te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:12364

Zaaknummer: 6472090 CV EXPL 17-8395

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: A.S. van Gans en B.L. Louws

Wetsartikelen: 3:33 BW, 7:628 BW en 7:667 BW