

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer uitdrukkelijk gewezen op de mogelijke gevolgen van opzegging van de arbeidsovereenkomst en zelfs een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter mogelijke voorkoming daarvan. Werkgever mocht werknemer aan opzegging houden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2013 bij Kroon Metal Technology B.V. (hierna: KMT) in dienst in de functie van algemeen productiemedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Op 14 maart 2016 is werknemer uitgevallen wegens spanningsklachten. Op 20 mei 2016 vindt een telefonisch verzuimconsult plaats. In een brief van dezelfde datum bericht de Arboverpleegkundige aan KMT dat werknemer arbeidsongeschikt is gemeld als gevolg van fysieke en psychische problemen. Op 15 augustus 2016 heeft mediation plaatsgevonden. Naar aanleiding van het telefonisch verzuimconsult van 30 september 2016 heeft de Arboverpleegkundige aan KMT bericht dat er op die dag een onderzoek is geweest, waar werknemer de week daarop de uitslag van zou krijgen. Uit een bericht van 14 oktober 2016 volgt voorts dat uit de onderzoeken bij werknemer geen afwijkingen zijn gevonden en dat aan werknemer is meegedeeld contact met KMT op te nemen om te starten met re-integreren. Werknemer heeft vervolgens na overleg met KMT in de week van 24 oktober 2016 vakantie opgenomen. Vanaf maandag 31 oktober 2016 zou hij dan starten met re-integratiewerkzaamheden. Bij persoonlijk overhandigde brief van 27 oktober 2016 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met KMT per de eerst mogelijke datum willen beëindigen. In reactie hierop is tussen partijen gesproken en is door KMT aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Deze vaststellingsovereenkomst is door werknemer op 31 oktober 2016 op het kantoor van KMT ondertekend. Bij brief van 16 november 2016 aan (de gemachtigde van) KMT is de opzeggingsbrief buitengerechtelijk vernietigd en bij faxbericht van 7 november 2016 is namens werknemer de vaststellingsovereenkomst ontbonden. KMT heeft werknemer hierop aan zijn opzegging van 27 oktober 2016 gehouden. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Oordeel

Vaststaat dat de vaststellingsovereenkomst op 7 november 2016 namens werknemer is ontbonden. Dit betekent dat het geding zich thans toespitst op de beantwoording van de vraag of de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan, omdat werknemer de opzeggingsbrief buitengerechtelijk heeft vernietigd, dan wel of werknemer,

gelet op alle omstandigheden van het geval, gehouden kan worden aan zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst. Beoordeeld moet worden of het op het moment van de overhandiging van de opzeggingsbrief zelf door werknemer voor KMT duidelijk moet zijn geweest “dat werknemer onder invloed van een psychische stoornis en/of een hevige gemoedsbeweging verkeerde, op grond waarvan KMT er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer gericht op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst”. Werknemer meent dat hiervan sprake is geweest en verwijst daartoe naar de door hem overgelegde verklaring van de bedrijfsarts bij Incentivo Medical Consultancy B.V. Als onweersproken staat echter vast dat deze bedrijfsarts zijn conclusie baseert op slechts één telefonisch onderhoud met werknemer. Hiertegenover staan de verklaringen van de door KMT ingeschakelde Arboarts en het door KMT als productie 3 overgelegde antwoord van de arbeidsdeskundige op vragen van KMT, waaruit volgt dat bij het oordeel van de Arboarts wordt gebleven dat werknemer niet voldeed aan de criteria Geen Benutbare Mogelijkheden, alsmede dat het hebben van een paniekaanval niet betekent dat er ondoordachte besluiten worden genomen, zeker niet indien de arbeidsrelatie inmiddels door middel van mediation is genormaliseerd. Daar komt nog bij dat de brief van werknemer er – puur tekstueel gezien – duidelijk en ondubbelzinnig op was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen, alsmede dat KMT werknemer uitdrukkelijk heeft gewezen op de mogelijke gevolgen van die opzegging voor hem, en dat KMT zelfs, ter mogelijke voorkoming van die voor werknemer ongewenste gevolgen, werknemer een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. De kantonrechter is van oordeel dat onder al deze omstandigheden niet geoordeeld kan worden dat KMT had kunnen c.q. moeten weten dat werknemer ten tijde van de opzegging onder invloed van een psychische stoornis verkeerde of dat er sprake was van een hevige gemoedsbeweging op grond waarvan KMT er niet gerechtvaardigd op had mogen vertrouwen dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer gericht op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat KMT werknemer aan deze opzegging mocht houden, dat deze naar het oordeel van de kantonrechter niet vernietigbaar is op grond van misbruik van omstandigheden als bedoeld in artikel 3:33 BW en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van deze (eenzijdige) opzegging door werknemer is geëindigd. Het vorenstaande, in onderling verband en samenhang beschouwd, leidt tot het oordeel dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:6964

Zaaknummer: 5625192/HA VERZ 17-1

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: M. Cankaya en M. Sahman

Wetsartikelen: 7:672 BW