

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging werkneemster afgewezen. Er is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring. Van werkgeefster hoefde niet verlangd te worden dat zij nader onderzoek zou verrichten naar de vraag of werkneemster daadwerkelijk de bedoeling had ontslag te nemen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2016 bij (de rechtsvoorgangster van) HSBC Bank S.A. (hierna: HSBC) in dienst getreden. Op 11 maart 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 21 maart 2019 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster niet inzetbaar is voor eigen en ander werk. Geadviseerd is om belangstellend contact te onderhouden. Werkneemster is van 24 maart tot 16 april 2019 – met toestemming van HSBC – met vakantie in Sint Maarten geweest. Op 26 april 2019 hebben werkneemster en haar leidinggevende telefonisch contact gehad, waarbij werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Bij e-mail van gelijke datum heeft werkneemster de opzegging bevestigd. Zij heeft op 1 mei 2019 de bedrijfseigendommen ingeleverd. Op 5 mei 2019 is zij vertrokken naar Sint Maarten. Van 12 juni 2019 tot 3 augustus 2019 is werkneemster klinisch opgenomen en onder behandeling geweest bij de Mental Health Foundation (MHF) in Sint Maarten vanwege suïcideplannen. Op 3 augustus 2019 is werkneemster gerepatriëerd naar Nederland. Sindsdien staat zij onder ambulante behandeling bij de GGZ. Zij is gediagnostiseerd met een depressieve stoornis met psychotische kenmerken. Bij brief van 11 november 2019 heeft werkneemster HSBC bericht dat zij vanwege een psychose de arbeidsovereenkomst niet echt heeft willen opzeggen en dat zij daarom de vernietiging van de opzegging inroept. In geschil is de vraag of de arbeidsovereenkomst door de opzegging van werkneemster tot een einde is gekomen op 30 april 2019.

*Oordeel**Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring*

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij heeft haar opzegging eerst in een telefonisch overleg op 26 april 2019 kenbaar gemaakt. Dat op dat moment sprake was van een hevige gemoedsbeweging bij werkneemster is niet gesteld of gebleken. Dat is ook niet aannemelijk gelet op de eigen e-mail die volgde op dit telefoongesprek waarin werkneemster – in zakelijke en coherente bewoordingen – de opzegging heeft bevestigd. Aanknopingspunten dat sprake was van een opwelling zijn er niet.

Een paar dagen na de opzegging heeft werknemster met HSBC gemaild over het inleveren van de bedrijfseigendommen. Deze e-mail is vriendelijk en kordaat van toon. Bij de inlevering heeft ook nog een ontmoeting plaatsgevonden. De leidinggevende van werknemster heeft verklaard dat hem ten aanzien van het gedrag van werknemster toen niets specifiek is opgevallen. Gelet op het voorgaande had HSBC de verklaring van werknemster mogen opvatten als gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Gerechvaardigd vertrouwen of nader onderzoek noodzakelijk?

Achteraf bezien is de handelwijze van werknemster rigoureuus te noemen. Tegen de achtergrond van de – niet bestreden – toentertijd kenbare persoonlijkheid van werknemster, het opleidingsniveau (jurist) en haar leeftijd (29 jaar), acht de kantonrechter de handelwijze echter niet zodanig alarmerend dat voor HSBC op dat moment reden was om te twijfelen aan de met de verklaring overeenstemmende wil van werknemster. Hierbij wegens de eerdere reacties van werknemster na haar ziekmelding op vragen van HSBC naar haar toestand en haar bezoek aan de huisarts, alsmede de eerste terugkoppeling van de bedrijfsarts naar aanleiding van het eerste telefonisch consult (21 maart 2019). Werknemster heeft voorts in de periode van haar vertrek naar Sint Maarten niemand iets verteld over stemmen in haar hoofd. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden HSBC zich met redelijke zorgvuldigheid ervan heeft vergewist dat werknemster de gevolgen van haar opzegging overzag en dat zij niet meer onderzoek had moeten doen dan zij heeft gedaan. Dat sprake was van een geestelijke stoornis ten tijde van de opzegging heeft werknemster voorts niet aangetoond. Al met al betekent dit dat de arbeidsovereenkomst door opzegging op 1 mei 2019 rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:4003

Zaaknummer: 8261066 EA VERZ 20-18

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: L.F. Jagtenberg en F.C.A. van de Bult

Wetsartikelen: 7:672 BW