

RECHTSPRAAK

De handtekening van werknemer onder de opzeggingbrief levert ingevolge artikel 159 Rv dwingend bewijs op. Werkgever heeft de opzeggingbrief van werknemer als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring mogen opvatten en hierop mogen vertrouwen. Loonvordering wordt afgewezen.

Feiten

Onderbewindgestelde werknemer is op 20 juni 2019 bij de pizzeria van werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de Horeca Cao (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft vanaf 31 augustus 2019 geen werkzaamheden meer verricht. Ook heeft werknemer vanaf deze datum geen loon ontvangen. Bij brief van 4 november 2019 verzoekt de gemachtigde van de bewindvoerders van werknemer om uitbetaling van het achterstallig loon en overuren. In deze brief is onder meer opgenomen dat werknemer circa 80 uur per week werkte en zich op 31 augustus 2019 ziek heeft gemeld vanwege ernstige spanningsklachten. Werkgever betwist de loonvordering. Hij voert aan dat werknemer op 30 juli 2019 zelf ontslag heeft genomen. De reden van de opzegging had te maken met de situatie dat de partner van werknemer op enig moment vanuit Indonesië in Nederland is gaan wonen en zij niet accepteerde dat werknemer in de avonden in de horeca werkte. De bewindvoerders betwisten de stelling dat werknemer door middel van de brief van 30 juli 2019 zijn arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2019 heeft opgezegd. Niet wordt betwist dat de handtekening onder deze brief van werknemer afkomstig is. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer gevraagd om een door werkgever opgestelde opzeggingbrief te ondertekenen, met daarin nog niet opgenomen de datum waartegen wordt opgezegd. De bewindvoerders betwisten zowel dat de brief als de met pen geschreven datum waartegen wordt opgezegd van werknemer afkomstig is.

Oordeel

De kantonrechter merkt allereerst op dat de arbeidsovereenkomst en de opzeggingbrief een andere lay-out hebben: zowel de opzet als het lettertype verschilt van elkaar. Nu door de bewindvoerders geen omstandigheden zijn aangevoerd die erop wijzen dat de opzeggingbrief door werkgever is opgesteld, is niet komen vast te staan dat de opzeggingbrief door laatstgenoemde is opgesteld. Indien sprake is van een ondertekende onderhandse akte, hetgeen dwingend bewijskracht heeft, waarbij werknemer ook erkent dat hij zijn handtekening onder de brief heeft geplaatst, ligt het op de weg van de bewindvoerders om het tegendeel te bewijzen. De blote stelling van de bewindvoerders dat de met pen geschreven

datum niet op het handschrift van werknemer ziet, is daarbij onvoldoende om tot het oordeel te komen dat de opzeggingsbrief niet door hem is opgesteld. Nu werkgever de stellingen van werknemer gemotiveerd heeft betwist, lag het op de weg van de bewindvoerders om bewijs van de stellingen over te leggen dan wel een gespecificeerd bewijsaanbod te doen. Gelet op het vorenstaande concludeert de kantonrechter dat hij, gezien de dwingende bewijskracht van een ondertekende onderhandse akte, niet tot een ander oordeel kan komen dan vast te stellen dat de opzeggingsbrief van werknemer afkomstig is. Daarbij heeft werkgever de opzeggingsbrief van werknemer als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring mogen opvatten en hierop mogen vertrouwen. Werkgever heeft immers onweersproken gesteld dat werknemer al enige tijd, in verband met de komst van zijn partner uit Indonesië, op zoek was naar een nieuwe baan in de groenvoorziening waar hij overdag kon werken. Dat werkgever op de opzeggingsbrief van werknemer mocht vertrouwen, klemmt temeer nu werknemer ruim twee maanden nadien niets van zich heeft laten horen. Tevens acht de kantonrechter het verhaal van werknemer ongeloofwaardig dat hij in de situatie waarin hij zich op 31 augustus 2019 ziek heeft gemeld en vanaf deze datum geen loon heeft ontvangen, voor het eerst op 4 november 2019 zijn werkgever hierover rappelleert. Hierbij is niet zonder belang dat de overgelegde verklaringen van de ex-werkgevers van werknemer een vergelijkbaar beeld schetsen over de wijze waarop de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met hen heeft plaatsgevonden, hetgeen niet door werknemer wordt betwist. Nu de bewindvoerders hebben nagelaten om de gemaakte overuren voldoende deugdelijk te onderbouwen, zal ook deze vordering worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7195

Zaaknummer: 8400871 CV EXPL 20-2696

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 151 Rv, 159 Rv en 7:672 BW