

RECHTSPRAAK

Sprake van een rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst na opzegging door werknemer. Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.*Feiten*

Op 16 mei 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld bij Storteboom Nijkerk B.V. (hierna: Storteboom). Vervolgens is werknemer op 6 juli 2017 op gesprek geweest. Tijdens dat gesprek heeft werknemer de sleutels van zijn locker en van het bedrijfspand afgegeven. Direct na het gesprek is werknemer, zonder Storteboom op de hoogte te stellen, naar familie in Marokko vertrokken. Op 12 juli 2017 heeft Storteboom naar aanleiding van het gesprek op 6 juli een brief aan werknemer gestuurd, waarin Storteboom ook ingaat op de beëindiging van het dienstverband door werknemer. Ook wordt een bedenktijd geboden, tot en met 18 juli 2017. Van de zijde van werknemer is pas in september 2017 op deze brief gereageerd. De kantonrechter oordeelde in eerste aanleg dat werknemer inderdaad de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Oordeel

Het voorgaande levert ook naar het oordeel van het hof voldoende bewijs op van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring door werknemer dat hij de arbeidsovereenkomst per direct opzegde. Dat er kleine verschillen tussen de getuigenverklaringen van de collega's (die bij het gesprek op 6 juli 2017 aanwezig waren) zitten, maakt niet dat die getuigenverklaringen niet of minder overtuigend zijn. Met werknemer is het hof van mening dat voorzichtig moet worden gekeken naar de geloofwaardigheid van de getuigenverklaring van een andere collega. Omdat er verder geen aanknopingspunten zijn voor de stelling dat Storteboom de woorden van deze collega heeft verdraaid, én de verklaringen van de andere collega's (in combinatie met de brief van 6 juli 2017) bij gebreke van andersluidende verklaringen al voldoende bewijs vormen, leidt ook een voorzichtige benadering van de verklaring van deze collega niet tot een ander oordeel. Voorts is het hof van oordeel dat, ook als zou blijken dat werknemer zijn uitlatingen onder invloed van een psychische stoornis heeft gedaan, hij daar tegenover Storteboom geen beroep op kan doen (art. 3:35 BW). Het hof zal om deze reden niet ingaan op de vraag of werknemer ook in juli 2017 al psychische problematiek had. Ook heeft werknemer de stelling dat hij de Nederlandse taal onvoldoende beheerst en begrijpt en dat dat ook aantoonbaar is dat het gesprek op 6 juli 2017 niet kan zijn gegaan zoals Storteboom verklaart, onvoldoende onderbouwd. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer deze stelling niet voldoende onderbouwd. Uit de consistente en elkaar ondersteunende getuigenverklaringen en het gespreksverslag in de brief van 6 juli 2017, valt af te leiden dat werknemer de Nederlandse taal voldoende beheerst om te hebben begrepen wat hij zei en hoe zijn uitlatingen zijn

opgevat. Tot slot begrijpt het hof uit de stelling van werknemer dat, omdat Storteboom zich niet heeft gehouden aan de bepaling uit de cao, geen sprake is geweest van een rechtsgeldige opzegging, hij zich kennelijk beroept op nietigheid van de opzegging op grond van artikel 12 WCAO. Het hof overweegt dat onder de onderhavige omstandigheden, in samenhang gezien met het feit dat werknemer zich overeenkomstig de inhoud van de ontslagbrief heeft gedragen (hij is naar Marokko vertrokken zonder toestemming te vragen of vakantiedagen op te nemen en heeft pas in september 2017, nadat hij al twee keer geen salaris had ontvangen, gevraagd om loondoorbetaling) maakt dat is voldaan aan de voor de hand liggende ratio van de cao-bepaling: het verkrijgen van zekerheid omtrent de opzegging door werknemer en het bieden van bescherming tegen een in een opwelling gedane opzegging. Dat betekent dat moet worden uitgegaan van een rechtsgeldige opzegging.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:10259

Zaaknummer: 200.268.200

Rechters: A.A. van Rossum, G.A. Diebels en L.J. de Kerpel-van de Poel

Advocaten: J.P.J. Botterblom en J.J. Veldhuis

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW en 3:35 BW