

RECHTSPRAAK

Werknemer die heeft laten weten dat het “zo langer niet gaat”, heeft niet duidelijk en ondubbelzinnig zijn arbeidsovereenkomst opgezegd.*Feiten*

Werknemer is op 25 juli 2016 in dienst getreden bij YY, een vennootschap onder firma met werkgever als een van de vennoten. Op 30 december 2019 is werknemer in dienst getreden bij werkgever. Op 13 november 2020 heeft werknemer het werk na een onenigheid verlaten. Werkgever heeft die dag een WhatsApp-bericht gestuurd naar werknemer met het verzoek om een gesprek. Daarop heeft werknemer geantwoord dat genoeg is gezegd en dat hij met rust gelaten wilde worden voordat het fout gaat. Werknemer is op 16 en 17 november 2020 niet op het werk verschenen. Op 17 november 2020 heeft werknemer aan werkgever een WhatsApp-bericht gestuurd en geschreven dat het zo niet meer gaat. Werkgever heeft op 18 november 2020 een eindafrekening met 13 november 2020 als datum uit dienst naar werknemer verzonden. Op de eindafrekening staat een inhouding van € 1.500 met omschrijving ‘schadeclaim auto’ vermeld. Werknemer heeft op 1 december 2020 de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet betwist en aanspraak gemaakt op diverse vergoedingen. Bij e-mail van 1 december 2020 heeft werkgever aan werknemer bericht dat geen ontslag op staande voet is gegeven. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en werknemer daarvan geen ernstig verwijt te maken valt. Werknemer verzoekt ook diverse vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever op grond van de door hem gestelde omstandigheden niet gerechtvaardigd uit mocht gaan van een opzegging door werknemer. In de WhatsApp-berichten is geen verklaring van werknemer te lezen waarin staat dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer heeft zijn werk boos verlaten, wilde niet in gesprek met werkgever, is daarna op maandag en dinsdag niet op zijn werk verschenen en heeft op 17 november 2020 aan werkgever laten weten dat het zo niet langer gaat. Nog daargelaten dat niet gebleken is van een onderzoek door werkgever of werknemer daadwerkelijk ontslag wilde nemen en hij werknemer niet heeft gewezen op de gevolgen van een opzegging, kan uit de hiervoor genoemde omstandigheden geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring worden afgeleid die gericht is op beëindiging van de dienstbetrekking. Dit betekent dat werkgever met toezending van een eindafrekening de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Voor zover werkgever zich op het standpunt heeft willen stellen dat bedreiging door werknemer een dringende reden oplevert, volgt de

kantonrechter hem daarin niet. Bij gebreke van een schriftelijke instemming van werknemer met de opzegging en een dringende reden, is de opzegging door werkgever niet rechtsgeldig. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Ook de gevorderde vergoedingen worden (gedeeltelijk toegewezen). Ook de gevorderde betaling van het op de eindafrekening ingehouden schadebedrag wordt toegewezen. De schade aan de bedrijfsauto was namelijk niet ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:2213

Zaaknummer: 8968480

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: F.B. van Batenburg

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:632 BW en 7:673 BW