

RECHTSPRAAK

Westhoff/Spronsen. Ontslagneming. Onderzoeksplicht werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds oktober 1974 bij werkgeefster in dienst als chauffeur voor internationaal vrachtvervoer. Naar aanleiding van een incident op het werk zegt hij op zaterdag 1 mei 1982 dat hij zijn 'zooitje' bij elkaar pakt en 'niet meer terug' komt. Hij heeft daarop zijn bezittingen gepakt en is vertrokken. Vervolgens heeft hij op maandag 3 en dinsdag 4 mei niets meer van zich laten horen. Werkgeefster heeft op 4 mei 1982 vervolgens aan werknemer geschreven: 'Kennelijk stelt U geen prijs meer op het dienstverband en wij beschouwen dit dan ook met ingang van 3 mei 1982 als beëindigd.' Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en heeft de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot loondoorbetaling vanaf 3 mei 1982. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. De rechtbank heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Werknemer heeft vervolgens beroep in cassatie ingesteld en voerde aan dat werkgeefster tekort is geschoten in de plicht om te onderzoeken of de ontslagneming van werknemer serieus was.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De vraag in hoeverre op een werkgeefster een onderzoeksplicht rust ter zake van de werkelijke bedoeling van de mededelingen of gedragingen van haar werknemer, waaruit zij een ontslagneming heeft menen te mogen afleiden, kan slechts worden beantwoord in het licht van de omstandigheden en is derhalve sterk verweven met de feiten. Dat de rechtbank in het onderhavige geval niet heeft aangenomen dat werkgeefster in enige onderzoeksplicht is tekort geschoten, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting. Het is in het licht van de gedingstukken ook niet onbegrijpelijk, mede gelet op de functie van de onderhavige werknemer, die meebrengt dat hij in beginsel geacht kan worden over voldoende vaardigheden te beschikken om de draagwijdte van zijn verklaringen en gedragingen te overzien, alsmede op de omstandigheid dat hier aan de werknemer nog enige tijd is gelaten om op zijn verklaring terug te komen. In het oordeel van de rechtbank ligt voorts besloten dat werknemer heeft moeten begrijpen hoe zijn mededelingen en gedragingen door werkgeefster zouden worden opgevat.

De Hoge Raad oordeelt voorts dat de eisen van de goede trouw in verband met de ingrijpende gevolgen die een eenzijdige ontslagneming op staande voet in beginsel voor de werknemer heeft, mee kunnen brengen dat de werkgeefster, hoezeer zij de betreffende uitingen als een ontslagneming heeft opgevat en mocht opvatten, de werknemer toch niet aan die ontslagneming mag houden indien er niet aan haar zijde sprake is van nadeel als in het

onderdeel weergegeven. Dit zal in het bijzonder het geval zijn indien de werknemer, toen hij deze uitingen deed, niet in staat was zijn wil te bepalen, omdat hij toen in een hevige gemoedsbeweging verkeerde of handelde onder de invloed van een stoornis van zijn geestvermogens. De rechtbank heeft echter niet vastgesteld dat zich hier een zodanig geval voordeed, doch is integendeel ervan uitgegaan dat werknemer, zo hij een niet bedoelde verklaring zou hebben afgelegd, in elk geval voldoende gelegenheid heeft gehad daarop terug te komen. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-09-1986

ECLI: ECLI:NL:HR:1986:AC2628

Zaaknummer: 12696

Rechters: Snijders, Martens, Van den Blink, Hermans en Bloembergen

Advocaten: H.A.E. Uniken-Venema en W.J. Nijland

Wetsartikelen: 7:677 BW