

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen over de vraag of de arbeidsovereenkomst door werknemer door middel van een door hem ondertekende verklaring rechtsgeldig is opgezegd. De vraag is aan de orde of werkgever op deze verklaring mocht vertrouwen óf had moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk de bedoeling had ontslag te nemen.*Feiten*

Werknemer is sinds 11 november 2018 als pizzabakker/zelfstandig werkend kok in dienst van werkgever, tegen een brutosalaris van € 2.193,26 per maand. Werknemer is de Nederlandse taal niet machtig. Op 16 september 2020 geeft werknemer aan werkgever aan dat hij moeilijkheden had met de chef-kok. Op 17 september 2020 ondertekent werknemer een – niet door hem zelf opgestelde verklaring – waarbij hij verklaart onder voorwaarden ontslag te nemen. Nog diezelfde dag bevestigt werkgever het ontslag van werknemer te aanvaarden onder de voorwaarden zoals vermeld in de verklaring van werknemer. In november 2020 meldt de gemachtigde van werknemer aan werkgever dat werknemer nimmer heeft beoogd zijn dienstverband zelf op te zeggen en dat hij de vernietiging van de opzegging inroept op grond van dwaling. Werkgever stelt dat rechtsgeldig is opgezegd. Werknemer is van oordeel dat zijn wil en de verklaring niet overeenkomen en vordert een verklaring voor recht dat de opzegging buitengerechtelijk is vernietigd dan wel de opzegging te vernietigen op grond van dwaling en/of misbruik van omstandigheden en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon over de maand oktober 2020. Werkgever handhaaft de stelling dat werknemer duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard het dienstverband te willen beëindigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft bij brief van 17 september 2020 verklaard dat hij zijn dienstverband per 30 september 2020 wilde beëindigen. De vraag die de kantonrechter stelt: heeft werkgever gerechtvaardigd mogen vertrouwen op de verklaring van werknemer of had werkgever moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk de bedoeling had om ontslag te nemen? De beantwoording van die vraag hangt af van alle omstandigheden van het geval, zoals de persoon van werknemer, de gevolgen van de opzegging voor werknemer en de omstandigheden waaronder die opzegging is gedaan. Werknemer heeft de verklaring niet zelf geschreven, maar de werkgever. De verklaring is opgesteld in het Nederlands, terwijl werknemer deze taal niet machtig is. Werknemer heeft ook geen kennis van het Nederlandse arbeidsrecht. De gevolgen van de opzegging zijn voor werknemer nadelig. Er is geen vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen. Gelet op alle

omstandigheden is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een gerechtvaardigd vertrouwen als bedoeld in artikel 3:35 BW. Dit betekent niet dat de opzegging zoals werknemer stelt vernietigbaar is, maar dat de opzegging niet heeft plaatsgevonden. De gevorderde verklaring wegens vernietiging van de opzegging op grond van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden wordt daarom afgewezen. De loonvordering over de maand oktober 2020 wordt toegewezen met een wettelijke verhoging van 10%. Werkgever wordt op straffe van een dwangsom veroordeeld tot het verstrekken van salarisspecificaties.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4042

Zaaknummer: 9525015 CV EXPL 21-36301

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: C.H. Bijvank en E.M.C. Melis

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:628 BW, 3:35 BW, 7:626 BW en 6:119 BW