

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Werkgever heeft ingestemd met de intrekking van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer, waardoor de arbeidsovereenkomst is blijven doorlopen.*Feiten*

Werknemer is op 9 juni 2008 in dienst getreden bij werkgever. Op 1 april 2022 is werknemer uitgevallen met burn-outklachten. Werknemer heeft op 29 juli 2022, eerst mondeling, later schriftelijk, zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 3 augustus 2022 heeft werknemer in een e-mail aan alle werknemers zijn opzegging kenbaar gemaakt aan zijn collega's. In een WhatsApp-bericht heeft werknemer aan de algemeen directeur laten weten dat zijn hoofd net een achtbaan is. Op 15 augustus 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de algemeen directeur. Uit onder andere een WhatsApp-bericht van werknemer aan de zoon van de algemeen directeur blijkt dat werknemer na de vakantie mag terugkeren bij werkgever. Werknemer is van 15 augustus tot 5 september 2022 op vakantie gegaan. Op 6 september 2022 heeft de algemeen directeur aan werknemer laten weten dat drie andere collega's hun baan zullen opzeggen als werknemer terugkeert. Op 8 september 2022 heeft de algemeen directeur aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij hem aan zijn opzegging houdt en heeft hij de opzegging schriftelijk bevestigd. De volgende dag heeft werknemer zich beschikbaar gehouden om werkzaamheden te verrichten. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd als gevolg van zijn opzegging. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer gericht op beëindiging van zijn dienstverband. Werknemer heeft de opzegging eerst in een persoonlijk gesprek kenbaar gemaakt. Op dat moment was geen sprake van een hevige gemoedsbeweging bij werknemer. Vervolgens heeft werknemer op 3 augustus een e-mail aan alle collega's gestuurd en daarin zijn opzegging kenbaar gemaakt. Dit heeft werknemer in het spreekuur van de POB op 10 augustus 2022 nogmaals bevestigd. Aanknopingspunten dat werknemer de gevolgen van zijn actie op het moment van de opzegging vanwege psychische klachten niet (goed) kon overzien zijn er niet. Vervolgens is de vraag of werkgever gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op de verklaring van werknemer dan wel had moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. Werkgever was bekend met bij werknemer

aanwezige psychische, burn-outgerelateerde, klachten. Niet aannemelijk is echter dat deze klachten op het moment van opzegging zodanig van aard waren dat werkgever onderzoek had moeten doen of werknemer de gevolgen van zijn opzegging overzag. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden werkgever zich met redelijke zorgvuldigheid ervan heeft vergewist dat werknemer de gevolgen van zijn opzegging overzag, en dat hij niet meer onderzoek had moeten doen dan hij heeft gedaan. De opzegging van werknemer is dus rechtsgeldig waardoor de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2022 zou eindigen. Door de toezegging van de algemeen directeur op 15 augustus 2022 is er ingestemd met voortzetting van het dienstverband waardoor de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De vraag is vervolgens of werkgever gehouden is werknemer weder te werk te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij voldoende zwaarwegende gronden heeft om werknemer de toegang tot zijn werkzaamheden te ontzeggen. Dat de terugkeer van werknemer tot een onwerkbaar situatie zal leiden omdat zijn functie reeds wordt vervuld, komt voor rekening en risico van werkgever. Dit kan niet aan werknemer worden tegengeworpen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7839

Zaaknummer: 10154833 VV EXPL 22-95

Rechters: S. Hindriks

Advocaten: M.L.E. Hol en H.M.Th. de Pont

Wetsartikelen: