

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering wedertewerkstelling en betaling achterstallig salaris toegewezen. Werknemer heeft met de woorden ‘bij deze dien ik mijn ontslag in!’ geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die gericht was op beëindiging van zijn dienstverband, gedaan. Op werkgever rustte onderzoeksplicht.

Feiten

Werknemer is sinds 6 juni 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Aviapartner B.V. (hierna: Avia) in dienst. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van teamleider bagage. Werknemer was voor Avia werkzaam op luchthaven Schiphol. Op 29 juni 2022 heeft werknemer aan zijn leidinggevende een mail geschreven waarin hij onder meer schrijft: *‘Ik heb geen zin meer om als een ondergewaardeerd, gekleineerd klein kind behandeld te worden! Bij deze dien ik mijn ontslag in!’*. Werknemer is de volgende dag op zijn werk verschenen en heeft zijn werkzaamheden verricht. Op 11 en 13 juli hebben tussen Avia en werknemer gesprekken plaatsgevonden waarbij Avia bij dat laatste gesprek een aanbod heeft gedaan om een latere ontslagdatum overeen te komen. Op 13 juli 2022 heeft werknemer gemaild af te zien van zijn ontslag, omdat hij uit emotie zou hebben gehandeld. Op 29 juli 2022 zijn werknemer en Avia een beëindigingsovereenkomst met elkaar overeengekomen. Bij e-mail van 3 augustus 2022 heeft werknemer de beëindigingsovereenkomst binnen de bedenktijd ontbonden. Werknemer heeft vanaf augustus 2022 geen loon meer van Avia ontvangen. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling en de betaling van zijn achterstallig salaris.

Oordeel

Ter beoordeling ligt de vraag voor of een bodemrechter tot het oordeel zal komen dat werknemer met zijn e-mail van 29 juni 2022 al dan niet zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. De kantonrechter stelt voorop dat de zinsnede *‘Bij deze dien ik mijn ontslag in!’* in eerste instantie aan duidelijkheid niet(s) te wensen over laat; deze boodschap moet echter wel in de context van de rest van de tekst van de e-mail van werknemer geplaatst worden. Werknemer heeft verklaard dat hij enerzijds met zijn e-mail al zijn frustraties wilde uiten en hij anderzijds hiermee een onderhandelingspositie wilde creëren om zodoende een hogere functie (net als zijn collega) tegen een hoger salaris te bemachtigen. Vaststaat dat werknemer gefrustreerd was op het moment dat hij deze e-mail schreef en dan met name over zijn positie binnen de organisatie,

hetgeen onder meer blijkt uit de zin: *‘Waarom wordt er voor mijn collega toekomstperspectief, dmv een andere, hogere functie toegezegd en voor mij niet’*. Gezien de strekking en de toonzetting van de volledige e-mail van 29 juni 2022 is het voldoende duidelijk geworden dat werknemer deze e-mail in een emotionele gemoedstoestand heeft geschreven. Dat Avia dit ook wist, wordt onderschreven door de reactie van de leidinggevende van werknemer die schrijft dat hij *‘de emotie begrijpt’*. Dat de wil van werknemer niet gericht was op de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, maar juist op de voortzetting op basis van een hogere functie tegen een beter salaris, is voor Avia in ieder geval duidelijk geworden tijdens het gesprek op 11 juli 2022. In dit gesprek heeft werknemer immers op de openingsvraag van zijn leidinggevende *‘wat hij per 1 augustus ging doen’* geantwoord dat het *‘eraan ligt wat hij hem te bieden heeft’*. Daarmee is het naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk geworden dat werknemer er op dat moment van uit ging dat de insteek van het gesprek was om de voorwaarden van het dienstverband (en dus niet de beëindiging daarvan) te bespreken. Nu is vast komen te staan dat er geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ligt de vraag voor of Avia gerechtvaardigd op de verklaring van werknemer op 29 juni 2022 mocht vertrouwen dan wel had moeten verifiëren of het daadwerkelijk de bedoeling was van werknemer om zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er op Avia een onderzoeksplicht rustte om na te gaan of werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en zij de verplichting had om werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Niet gebleken is dat Avia bij werknemer heeft geverifieerd of hij daadwerkelijk de bedoeling had de arbeidsovereenkomst op te zeggen en of hij besepte wat de gevolgen van een eenzijdige opzegging voor hem zouden zijn. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De gevorderde wedertewerkstelling is toewijsbaar. Het gevorderde loon vanaf juli 2022 is ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11901

Zaaknummer: 10058291 VV EXPL 22-108

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. Folman-Onderstal en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: