

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldige opzegging door werknemer. Werknemer kon wegens spanningsklachten (ook) niet aan de opzegging worden gehouden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2022 in dienst getreden van werkgeefster voor de duur van één jaar. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat ieder der partijen de arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk kan opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Op donderdag 29 september 2022 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer heeft tegen werkgeefster gezegd te willen stoppen en iets anders te willen doen. Na de vrijdag erna te hebben gewerkt, heeft werknemer op 2 januari 2023 bij een klant van werkgeefster overgegeven en is hij door werkgeefster naar huis gestuurd. Op dinsdag 3 januari 2023 heeft de moeder van werknemer naar werkgeefster gebeld met de mededeling dat hij ziek is. Zij verzoekt in dit gesprek de opzegging van werknemer terug te draaien. Op dit verzoek heeft werkgeefster niet gereageerd. Bij e-mail van 5 januari 2023 bevestigt werkgeefster het ontslag van werknemer. Werknemer stelt in dit geding dat het mondeling genomen ontslag niet rechtsgeldig is omdat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat ontslag schriftelijk dient te gebeuren. Werknemer vordert onder meer achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat sprake is van een spoedeisend belang, gelet op de aard van de vordering (loon voor levensonderhoud). Verder acht de kantonrechter de kans groot dat de bodemrechter tot toewijzing van de vordering van werknemer zal komen. Niet is opgezegd zoals partijen schriftelijk hebben afgesproken: de opzegging is niet schriftelijk gedaan én werknemer heeft niet gezegd wanneer hij precies zou stoppen. Werkgeefster stelt dat werknemer per 1 februari 2023 heeft opgezegd, maar de acties van werknemer (het inleveren van de bus en sleutels van werk) wijzen niet op een opzegging per 1 februari 2023. De datum waarop werknemer zou stoppen staat dus niet vast. De kantonrechter is het eens met werknemer dat het schriftelijkheidsvereiste van de opzegging de strekking heeft dat je niet lichtvaardig opzegt, er nog eens bij stil staat en schriftelijk vastlegt dat je stopt, én per wanneer. Ook als in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat sprake is van een opzegging tegen 1 februari 2023, dan nog bestaat een grote kans dat de vorderingen van werknemer worden toegewezen. Werknemer stelt (i) dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar zorgplicht door niet te verifiëren of het willen beëindigen van het dienstverband echt de wil was van werknemer en (ii) de kans groot is dat hij de opzegging op 29 december 2022 in

overspannen toestand deed. De eerste stelling – dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de zorgplicht – is niet komen vast te staan. Wel is aannemelijk geworden dat werknemer vanaf 3 januari 2023 burn-outklachten heeft. Dit is op 3 januari 2023 door de huisarts geconstateerd en een andersluidend oordeel van een bedrijfsarts is niet voorhanden. Niet ondenkbaar is dat de bodemrechter tot de conclusie zal komen dat van werkgeefster onder de gegeven omstandigheden mocht worden verwacht de opzegging terug te draaien (voor het geval die opzegging al rechtsgeldig was). Van een werkgever mag immers onder omstandigheden worden verwacht de werknemer een bepaalde bedenktijd te geven na een opzegging, zeker als de werkgever al vóór zijn bevestiging van de opzegging weet dat de werknemer last heeft van spanningsklachten. De vorderingen worden als voorlopige voorziening toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:783

Zaaknummer: 10315403 \ CV EXPL 23-245

Rechters: A. Smedes

Advocaten: D.F. Briedé

Wetsartikelen: 7:672 BW