

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft meerdere gelegenheden waarop zij kon terugkomen op het einde van het dienstverband, voorbij laten gaan. Het dienstverband is rechtsgeldig beëindigd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 22 juli 2019 in dienst bij bedrijf X. Op 7 juni 2022 overlijdt de eigenaresse van bedrijf X. Daarna gaat werkneemster een arbeidsovereenkomst van zeven maanden aan met Zorgbruggen Thuiszorg B.V. (hierna: Zorgbruggen) als teamregisseuse. Aanvankelijk werkt ze 28 uur per week, maar vanaf 1 juli 2022 wordt dit 36 uur. Op 15 september 2022 meldt werkneemster zich ziek en stuurt zij een e-mail aan Zorgbruggen waarin zij haar ontslag indient vanwege de hoge druk en het niet nakomen van afspraken. Op 19 september 2022 bevestigt de medewerkster personeelszaken de opzegging. Werkneemster reageert dat ze niet direct heeft bevestigd per direct op te zeggen, maar nog wilde nadenken. Op 22 september 2022 wordt een afspraak gemaakt voor het teruggeven van bedrijfsmiddelen. Werkneemster is ziek uit dienst gemeld en heeft recht op een Ziektewetuitkering vanaf 19 september 2022. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat zij niet rechtsgeldig heeft opgezegd per 15 september 2022 en dat het dienstverband tussen partijen onverminderd voortduurt.

Oordeel

Op 15 september 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij heeft toen ook per e-mail aan Zorgbruggen meegedeeld ontslag te willen nemen omdat zij haar werk niet meer aankon. Hoewel werkneemster haar ontslag heeft genoemd, kan daar geen ondubbelzinnige opzegging uit worden afgeleid. Het was meer een noodkreet waarin ze aandacht vroeg voor de druk die ze op dat moment in haar werk voelde. Zorgbruggen had haar moeten wijzen op de consequenties van het zelf nemen van ontslag en haar bedenktijd moeten geven. Daarom heeft werkneemster recht en belang bij de gevorderde verklaring van recht. Volgens de kantonrechter is het dienstverband echter rechtsgeldig beëindigd. Zorgbruggen had al eerder signalen ontvangen dat werkneemster mogelijk ontslag zou nemen, en er waren ook nadien omstandigheden waaruit bleek dat ze daadwerkelijk een einde van het dienstverband wilde. Bovendien heeft werkneemster verschillende kansen gehad om op haar ontslag c.q. noodkreet terug te komen, maar zij heeft die niet benut. Daarom worden de vorderingen van werkneemster afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4140

Zaaknummer: 10191206 \ CV EXPL 22-4139 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.J.M. van der Borst

Wetsartikelen: