

RECHTSPRAAK

Verzoek verklaring voor recht dat de werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. "Ik werk niet meer, ik was beledigd en ik zal het niet meer aankunnen" wordt niet gezien als duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.*Feiten*

Werknemer is medio 2020 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de vennootschap in dienst getreden. De laatste arbeidsovereenkomst die partijen met elkaar zijn aangegaan, is aangevangen op 8 februari 2022 voor de duur van één jaar, te weten tot en met 7 februari 2023. Werknemer is gedurende zijn dienstverband meermaals door collega's mishandeld. Op 24 januari 2023 is werknemer herhaaldelijk door een andere collega bij zijn keel gegrepen en tegen zijn onderbeen/kuit geschopt. Werknemer heeft na de mishandeling, in een hevige gemoedstoestand en onder invloed van angst en pijn, aan de vennootschap te kennen gegeven op deze manier niet langer te willen werken. De vennootschap heeft dit opgevat als een opzegging. Eén dag later, op 25 januari 2023, heeft werknemer aan de vennootschap bericht dat het niet zijn bedoeling is geweest om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en heeft hij zich ziek gemeld. Gelet op de omstandigheden ten tijde van de vermeende opzegging en het latere contact tussen partijen, had de vennootschap er geenszins van uit mogen gaan dat de verklaring van werknemer gericht was op vrijwillige beëindiging van het dienstverband. Het had op de weg gelegen van de vennootschap om bij werknemer te informeren of hij zijn dienstverband daadwerkelijk wilde opzeggen en hem te informeren over de (financiële) gevolgen van de opzegging. Aan die verplichting heeft de vennootschap niet voldaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om bij beschikking voor zo veel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad onder meer voor recht te verklaren dat werknemer op 24 januari 2023 zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Volgens de vennootschap heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met zijn WhatsApp-bericht van 24 januari 2023 per die datum opgezegd.

Oordeel

De opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer vereist een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem of haar kan hebben, zoals het mogelijk verlies van aanspraken op grond van de sociale zekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige

gevolgen zal de werkgever niet snel mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Volgens de kantonrechter mocht de vennootschap er niet van uitgaan dat werknemer de arbeidsovereenkomst direct heeft beëindigd. Mede in het licht van het bericht van werknemer direct op de ochtend daarna (25 januari 2023) had de vennootschap bij werknemer moeten verifiëren of hij de arbeidsovereenkomst per direct wilde beëindigen, ook gelet op de daaraan voor werknemer verbonden negatieve financiële gevolgen. De enkele omstandigheid dat werknemer kort na de vermeende ontslagnamen via WhatsApp op de vraag van de vennootschap of hij stopt met werken heeft geantwoord dat hij niet meer werkt en dat hij het niet meer aan zal kunnen, maakt dat niet anders. De conclusie luidt dan ook dat de vennootschap er, gelet op alle omstandigheden van het geval, niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat werknemer met zijn verklaring dat hij niet meer werkt en het werk niet meer zal aankunnen, heeft bedoeld om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen en dat de vennootschap er dus niet van uit mocht gaan dat werknemer uit dienst wilde. De arbeidsovereenkomst is niet op 24 januari 2023 per direct door werknemer opgezegd. De arbeidsovereenkomst is op 7 februari 2023 van rechtswege geëindigd. De vennootschap zal het loon over de periode van 25 januari tot en met 7 februari 2023 aan werknemer moeten betalen. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:4163

Zaaknummer: 10406547 \ EJ VERZ 23-141

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: M. Shaaban

Wetsartikelen: 3:34 lid 1 BW