

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster, waarbij wil en verklaring overeenstemmen. Van misbruik dan wel dwaling is geen sprake.*Feiten*

Werkneemster treedt bij werkgever in dienst per 19 juli 2021 en werkt per 2 januari 2023 op basis van een uitzendovereenkomst tegen een brutosalaris ten bedrage van € 2.523,75. Op 4 mei 2023 vindt een gesprek plaats tussen werkgever en werkneemster, waarin werkneemster te kennen wordt gegeven dat zij een sticker onjuist op een bestelling zou hebben geplakt. Werkneemster is daarop voortijdig van het werk vertrokken. Tijdens een tweede gesprek op 5 mei 2023 hebben partijen een nieuwe uitzendovereenkomst getekend met als einddatum 5 mei 2023. Vervolgens heeft de gemachtigde van werkneemster werkgever op 17 mei 2023 verzocht het dienstverband weer te hervatten. Werkgever heeft hierop bij brief van 22 mei 2023 gereageerd door – kortgezegd – mede te delen dat de nieuwe uitzendovereenkomst d.d. 5 mei 2023 is opgesteld op verzoek van werkneemster. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding en de arbeidsovereenkomst met einddatum 5 mei 2023 te vernietigen op grond van dwaling en misbruik van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter toetst of werkneemster – zoals werkgever stelt en werkneemster betwist – de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek heeft beëindigd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een eerdere einddatum te tekenen, te weten 5 mei 2023. Uit vaste rechtspraak volgt dat een werkgever alleen op een opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster mag vertrouwen als deze opzegging – gezien de verstrekkende gevolgen voor werkneemster – ‘duidelijk en ondubbelzinnig’ is. Het is aldus aan werkgever om te onderzoeken of de werkneemster daadwerkelijk van zins is de arbeidsovereenkomst op te zeggen en de werkneemster daarbij te informeren over de gevolgen van de opzegging harerzijds. De kantonrechter stelt vast dat op de avond van 4 mei 2023 een telefoongesprek heeft plaatsgevonden (dus na het stickerincident en het eerder vertrekken van het werk, maar voor het geplande gesprek), waarin werkneemster aan werkgever heeft medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen en haar WW-rechten wil veiligstellen. Hierop is door werkgever nog ander werk aangeboden, maar dit heeft werkneemster geweigerd, waarop werkgever het verzoek van werkneemster tot beëindiging heeft goedgekeurd. Hierop is op 5 mei 2023 de bewuste nieuwe arbeidsovereenkomst met einddatum 5 mei 2023 getekend. Werkneemster heeft al het voorgaande betwist maar deze betwisting onvoldoende

gesubstantieerd. Hierbij zij nog opgemerkt dat werknemster met het op 5 mei 2023 ondertekende document een WW-uitkering heeft aangevraagd, en deze aanvraag is gehonoreerd. Werknemeester heeft zich kortom voldoende kunnen beraden op haar voornemen en de kantonrechter stelt vast dat – hoewel een vaststellingsovereenkomst meer in de rede had gelegen – bij ondertekening van de documenten op 5 mei 2023 wil en verklaring in overeenstemming waren. Van misbruik dan wel dwaling is geenszins sprake. Alle verzoeken van werknemster worden afgewezen en zij wordt bovendien veroordeeld in vergoeding van de proceskosten van de wederpartij.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:16457

Zaaknummer: 10599119

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: M.B. Chylinska en C.P. Zwaanswijk

Wetsartikelen: 7:671 BW