

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert vernietiging van haar eigen opzegging van de arbeidsovereenkomst. Verzoek afgewezen omdat werkneemster niet heeft aangetoond dat aan haar kant sprake is geweest van een wilsgebrek. Geen beoordeling van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster, omdat de voorwaarde waaronder dit verzoek is gedaan niet wordt vervuld.

Feiten

Werkneemster is op 26 juni 2023 in dienst getreden bij KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) in de functie van medewerker warehouse op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 24 juni 2024, tegen een salaris van € 2.141,52 bruto per maand exclusief vakantiegeld. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand overeengekomen, tot en met 25 juli 2023. De bepalingen van de Cao voor de Contractcateringbranche zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Op 25 juli 2023 heeft werkneemster zich drie keer moeten melden bij de shiftleader om zich te verantwoorden over drie door haar gedane uitlatingen op de werkvloer. Tijdens het derde gesprek met de shiftleader heeft werkneemster aangegeven er op deze manier geen zin meer in te hebben. Dit heeft KCS opgevat als een opzegging. Vervolgens is werkneemster door de shiftleader opgehaald om van de vestiging Centrum naar de vestiging Noord te gaan. Daar gaf werkneemster aan dat zij de samenwerking wilde beëindigen. Nog diezelfde middag heeft zij een e-mail van KCS ontvangen met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst en het inleveren van bedrijfskleding. Daarop heeft zij gereageerd dat zij haar kluisleutel al had ingeleverd bij de shiftleader en dat zij haar pasje en twee polo's zo spoedig mogelijk zal inleveren. Diezelfde avond heeft werkneemster aan KCS geschreven dat zij uit emotie heeft gehandeld en dat zij daarom de opzegging wilde intrekken. Op 9 augustus 2023 is KCS gesommeerd om werkneemster binnen vijf dagen weer tewerk te stellen en is aangegeven dat zij zich beschikbaar houdt voor arbeid en aanspraak maakt op doorbetaling van haar loon. Op 17 augustus 2023 heeft KCS gereageerd dat zij niet zal voldaan aan deze sommatie. Werkneemster verzoekt de vernietiging van de opzegging. KCS stelt primair dat werkneemster niet-ontvankelijk is omdat de procedure is ingeleid met een verkeerd processtuk en subsidiair dat er sprake is van een rechtsgeldige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter gaat onder verwijzing naar de artikelen 7:686a lid 2 en 3:34 BW om proceseconomische redenen voorbij aan de op zichzelf terechte constatering van KCS dat deze

procedure met een dagvaarding had moeten worden ingeleid. Bij de beoordeling van het beroep van werknemster op een wilsgebrek ex artikel 3:34 BW is het uitgangspunt dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat KCS er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaringen van werknemster overeenstemden met haar wil. Of dat vertrouwen gerechtvaardigd was, hangt af van alle omstandigheden van het geval, zoals de persoon van de werknemer, de gevolgen van de opzegging door werknemer en de omstandigheden waaronder de opzegging is gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster niet heeft aangetoond dat haar geestelijke vermogens vanwege hevige emoties gestoord waren toen zij haar arbeidsovereenkomst opzegde en dat als gevolg daarvan haar wil bij die verklaring ontbrak. Ook heeft werknemster niet genoeg gesteld om tot de conclusie te komen dat zij onder dwang haar beslissing heeft genomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd door de opzegging door werknemster. Dat betekent dat de voorwaarde waaronder KCS het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, niet is vervuld. Het verzoek hoeft daarom niet te worden beoordeeld en er hoeft ook niet op te worden beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13512

Zaaknummer: 10715521 \ AO VERZ 23-109

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: R.A.C.G. Martens en J.C. de Graaff

Wetsartikelen: 69 Rv; 3:33 BW; 3:34 BW; 3:35 BW; 7:686a lid 2 BW