

RECHTSPRAAK

De enkele opmerking van werknemer dat “hij er klaar mee is”, is geen voldoende duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Op 1 augustus 2020 is werknemer in dienst getreden van Granuband. In de loop van 2021 zijn bij werknemer frustraties ontstaan over zaken die betrekking hebben op de uitvoering van zijn functie en omgang met collega's. Op 2 december 2021 is werknemer het kantoor van HR binnengelopen en heeft geroepen dat “hij er klaar mee was”, of woorden van soortgelijke strekking. De volgende dag heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende, X. Dit gesprek is geëindigd met de mededeling van werknemer dat hij erover zal nadenken of hij bij zijn standpunt wil blijven. De volgende dag heeft X gevraagd of werknemer nog een reactie wilde geven. Werknemer heeft aangegeven dat hij ziek is ‘van de afgelopen tijd’ en tijd nodig heeft. X heeft daarop gereageerd dat werknemer niet is ziekgemeld en hij de volgende dag een besluit wil horen. Op 13 december 2021 heeft werknemer laten weten een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst te willen bespreken. Tijdens een gesprek op 15 december 2021 heeft Granuband aangegeven daaraan niet mee te willen werken. Aan werknemer is tijdens het gesprek een brief overhandigd met als onderwerp “Bevestiging ontslag op eigen verzoek”. Namens werknemer is bezwaar gemaakt tegen de gestelde beëindiging en aangegeven dat het bericht van 7 december 2021 ten onrechte niet als ziekmelding is opgevat. Granuband heeft haar standpunt gehandhaafd. In eerste aanleg heeft werknemer om betaling van achterstallig loon verzocht, hetgeen is toegewezen. Granuband komt tegen de beslissingen in hoger beroep.

Oordeel

Uit de gang van zaken kan niet worden afgeleid dat op 2 december 2021 sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van zijn dienstverband door werknemer. De enkele opmerking van werknemer dat “hij er klaar mee is”, is daarvoor niet voldoende. Nadien heeft Granuband werknemer bedenktijd gegeven. Naar het oordeel van het hof mocht werknemer daaruit opmaken dat Granuband hem uitstel verleende om zijn wil definitief te bepalen en niet, zoals Granuband betoogt, dat hij de mogelijkheid kreeg om zijn eerdere opzegging al dan niet in te trekken. Uit de gesprekken die vervolgens hebben plaatsgevonden – en de verklaringen daarover – leidt het hof af dat werknemer alleen zijn arbeidsovereenkomst heeft willen doen eindigen, indien aan de voorwaarde zou worden voldaan dat er een vaststellingsovereenkomst zou worden gesloten. Granuband wilde daaraan niet meewerken. Aangezien Granuband geen vaststellingsovereenkomst met werknemer heeft willen sluiten,

kan niet gezegd worden dat het dienstverband, door opzegging dan wel met wederzijds goedvinden is geëindigd. Werknemer kan dus aanspraak maken op loon. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 2 juni 2022 wel rechtsgeldig is geëindigd, toen (de gemachtigde van) werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De loonvordering heeft dus betrekking op de periode van 15 december tot en met 2 juni 2022. Op grond van de cao geldt dat hij gedurende deze periode recht heeft op 100% van zijn loon. Het hof ziet aanleiding om de door Granuband verzochte overlegging van verificatoire bescheiden die inzichtelijk maken welke inkomsten aan salaris werknemer heeft gehad over de genoemde periode, toe te wijzen, om te beoordelen of er inkomsten in mindering dienen te worden gebracht op de loonvordering. De zaak wordt verwezen naar de rol voor het nemen van aktes.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3091

Zaaknummer: 200.323.172/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en M.J.R. Brons

Advocaten: H.H.A. Lewin en S.H.N. de Wijs

Wetsartikelen: 7:672 BW