

## RECHTSPRAAK

***Opzegging door werknemster rechtsgeldig. Werkgever mocht vertrouwen op uitingen van werknemster.****Feiten*

Werknemeester is op 1 april 2022 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is vervolgens voor de duur van 12 maanden verlengd. Op 6 september 2023 heeft werknemeester een bericht van haar leidinggevende ontvangen waarin hij zijn ontevredenheid uitte over een fout van werknemeester. Hierop heeft werknemeester zich verontschuldigd. De volgende dag heeft werknemeester een bericht aan haar leidinggevende gestuurd waarin ze aangaf te willen vertrekken. Vervolgens is gesproken over de mogelijkheid om een vaststellingsovereenkomst te sluiten. Werkgever heeft vervolgens een conceptvaststellingsovereenkomst naar werknemeester gestuurd. Deze is niet door partijen ondertekend. Op 3 oktober 2023 heeft werknemeester een bericht op LinkedIn geplaatst waarin ze haar vertrek heeft aangekondigd. Op 27 oktober 2023 heeft werknemeester een brief van werkgever ontvangen waarin formeel haar ontslagname is bevestigd met als einddatum voor haar dienstverband op 31 oktober 2023. Werknemeester verzoekt de opzegging van haar dienstverband te vernietigen.

*Oordeel*

Van belang is dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is uitgegaan van werknemeester. Het door haar op 7 september 2023 verstuurd whatsappbericht bevat een duidelijke mededeling, namelijk dat werknemeester denkt dat het beter voor haar is om te stoppen bij werkgever. Zij geeft daarbij aan dat ze nog een aantal weken bij werkgever zal blijven om alles goed achter te laten voor haar opvolger. Werknemeester sluit het bericht af door werkgever te bedanken voor alles wat die voor haar heeft gedaan. Dit bericht kan niet anders worden begrepen dan een duidelijk en ondubbelzinnige verklaring van werknemeester dat zij haar dienstverband wil beëindigen. Van belang kan verder zijn, op welke wijze de opzegging/wilsuiking wordt ondersteund door het gedrag dat en omstandigheden die daarna zijn gevolgd. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemeester kwam voor werkgever vrij onverwacht. Werkgever is daarom meermaals met werknemeester in gesprek gegaan over (de reden van) haar opzegging. Wat er tijdens die (telefonische) gesprekken over en weer is gezegd is niet vast komen te staan. Feit is wel dat in ieder geval niet is gebleken dat werknemeester is teruggekomen op haar eerdere verklaring(en). Er was gelet op het bovenstaande voor werkgever alle reden om erop te mogen vertrouwen dat de uitingen van werknemeester overeenkwamen met haar werkelijke wil. De conclusie is dat de

arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 door opzegging is beëindigd, zodat werkgever vanaf dat moment geen loon meer is verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 07-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:614

**Zaaknummer:** 10812827

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** M. Bouwman en B.J. Bloemendal

**Wetsartikelen:**