

RECHTSPRAAK

Verzoek vernietiging van door werknemer gedane opzegging door werknemer zelf? Wil-vertrouwensleer. Onderzoeksplicht werkgeefster. Inleidend processtuk: dagvaarding of verzoekschrift?*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden tot 16 april 2024 in dienst getreden bij Baas Zorg B.V. (hierna: Baas Zorg) in de functie van thuiszorgmedewerkster voor 28 uren per week tegen een salaris van € 10.38 bruto per uur. Op 20 december 2023 vindt er tussen partijen een gesprek plaats over de werkwijze van werknemster. Tijdens dit gesprek heeft werknemster aangegeven niet meer te willen werken voor een thuiszorgorganisatie en heeft zij toegezegd dat met wederzijdse goedkeuring het contract wordt ontbonden. Er volgt nog App-verkeer over vergoeding van een Verklaring omtrent het gedrag. Bij brief van 27 december 2023 bevestigt Baas Zorg de aanvaarding van het door werknemster aangeboden ontslag. De arbeidsovereenkomst is per 20 december 2023 beëindigd. Werkneemster is van mening dat er van een opzegging van haar zijde geen sprake is. Werkneemster verzoekt bij verzoekschrift van 31 maart 2024 de kantonrechter onder meer (a) vast te stellen dat het dienstverband niet is beëindigd, (b) toelating tot haar werkzaamheden en loondoorbetaling, (c) loondoorbetaling, (d) schadevergoeding en een transitievergoeding. Baas Zorg heeft allereerst aangevoerd dat werknemster niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat zij haar verzoek niet binnen de vervaltermijn van twee maanden heeft ingediend.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemster ontvankelijk is in haar verzoek, de arbeidsovereenkomst tussen haar en Baas Zorg op 20 december 2023 rechtsgeldig tot een einde is gekomen en de verzoeken van werknemster moeten worden afgewezen. Anders dan Baas Zorg heeft aangevoerd is geen sprake van een verzoek tot vernietiging van een door de werkgeefster gedane opzegging als bedoeld in artikel 7:686 lid 4 BW, waarvoor een vervaltermijn geldt. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevraagd dat zij aan die opzegging niet gehouden kan worden omdat die niet in overeenstemming was met haar wil en Baas Zorg dat had moeten begrijpen, althans daar onderzoek naar had moeten doen, zo begrijpt de kantonrechter haar stellingen. Vervolgens dringt zich de vraag op of werknemster deze procedure terecht met een verzoekschrift heeft ingeleid of dat dit met een dagvaardingsprocedure had gemoeten. De kantonrechter verwijst naar HR 15 maart 2024, ECLI:NL:HR:2024:400. Hoezeer daar wetstechnisch gezien zeker wat op af te dingen valt, past die beslissing wel in de deformalisering van het procesrecht die zich met invoering van de Wet

werk en zekerheid (Wwz) heeft ingezet. Om die reden heeft de kantonrechter de zaak niet (met gebruikmaking van de spoorwissel van artikel 69 wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering) verwezen naar de dagvaardingsprocedure maar als verzoekschriftprocedure afgedaan. Anders dan werkneemster stelt, is de kantonrechter van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster. Dat aan de opzegging de wil van werkneemster ontbrak, is niet te rijmen met haar WhatsAppbericht van 21 december 2023 waarbij zij haar opzegging bevestigt en schrijft *'nu zij toch niet meer in dienst is'*. Onder deze omstandigheden mocht Baas Zorg erop vertrouwen dat werkneemster op 20 december 2023 welbewust de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Een opzegging met onmiddellijke ingang waarmee Baas Zorg heeft ingestemd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3456

Zaaknummer: 11026782 \ HA VERZ 24-59

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: I.P. Rietveld en B.A.S. van Leeuwen

Wetsartikelen: 69Rv; 7:611 BW; 7:625 BW; 7:686 BW; 7:686a BW