

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft duidelijk en ondubbelzinnig verklaard zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkgever heeft gerechtvaardigd op opzegging werknemer mogen afgaan en heeft onderzoeks- en informatieplicht niet geschonden.****Feiten*

Werknemer is op 6 augustus 2023 als automonteur in dienst getreden bij IMR Solutions B.V. (hierna: IMR) voor bepaalde tijd (tot 6 maart 2024). Op 16 en 17 januari 2024 hebben werknemer en IMR berichten uitgewisseld via WhatsApp. Werknemer geeft in die berichten aan er 'klaar mee' te zijn en te stoppen. IMR heeft gezegd dat zij wil dat werknemer doorwerkt tot het einde van zijn dienstverband, wijst werknemer op de wettelijke opzegtermijn en zij wijst op de gevolgen van een ontslag voor werknemer. Daarop heeft werknemer gezegd dat hij weet hoe het werkt omdat hij zelf personeel heeft gehad. IMR stuurt vervolgens nog een link van een website van de Rijksoverheid en zegt dat sprake is van werkweigering als werknemer niet aan het werk gaat. Zij geeft werknemer tot slot op 17 januari 2024 een laatste kans om op zijn opzegging terug te komen, maar dat doet werknemer niet. Werknemer schrijft op 17 januari 2024 om 11:15 uur aan IMR: "*Vriend...ik gaat jou blokken, en je verhaaltje boeit mij niet...ik lees niet eens. Doe wat je niet laten kan...en ik doe dat ook.!*" en een paar uur later om 13:21 uur: "*Ik hoef geen laatste mogelijkheden...of snap je dat nog steeds niet.?*" Werknemer verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht dat hij op 16 januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Hij verzoekt verder voorwaardelijk, voor het geval vast komt te staan dat hij zijn arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd, vernietiging van die opzegging. Werknemer verzoekt verder betaling van zijn loon, een transitievergoeding en buitengerechtelijke kosten. IMR verzoekt bij wijze van tegenverzoek veroordeling van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer in zijn WhatsAppberichten van 16 en 17 januari 2024, gelet op de bewoordingen daarom, de daarin gegeven verklaring waarom hij wilde stoppen en zijn volharding daarin, duidelijk en ondubbelzinnig tegenover IMR verklaard dat hij zijn dienstverband wilde beëindigen. Vervolgens ligt de vraag voor of IMR gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op die verklaringen van werknemer. Daarbij is het

volgende van belang. Werknemer stelt weliswaar dat hij de berichten in een opwelling heeft verstuurd, maar dat heeft IMR niet uit de berichten hoeven afleiden. De boodschap van werknemer was immers niet voor misverstand vatbaar en er waren ook geen omstandigheden op grond waarvan IMR moest twijfelen aan de bedoelingen van werknemer. Tussen partijen heeft een omvangrijke discussie plaatsgevonden verspreid over twee dagen. In de gegeven omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat IMR gerechtvaardigd heeft mogen afgaan op de opzegging van werknemer en dat IMR haar onderzoeks- en informatieplicht tegenover werknemer niet heeft geschonden. De arbeidsovereenkomst is aldus door opzegging per 16 januari 2024 geëindigd. De gevraagde verklaring voor recht wordt afgewezen. Werknemer heeft evenmin recht op loon of de transitievergoeding.

#### *Tegenverzoek*

Het verzoek van IMR om werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding is niet-ontvankelijk, nu dit verzoek te laat is ingediend.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 09-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:6891

**Zaaknummer:** 10992298 \ AO VERZ 24-20

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M. Shaaban en B.A. Mol

**Wetsartikelen:** 7:672 BW