

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft arbeidsovereenkomst in opwelling en emotionele gemoedstoestand opgezegd. Werkgever heeft onderzoeks- en informatieplicht geschonden. Arbeidsovereenkomst duurt voort; werkgever veroordeeld loon door te betalen. Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen.

Feiten

Op 4 september 2017 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van financieel administratief medewerkster voor 16 uur per week (waarvan 8 uur op locatie en 8 uur vanuit huis). Daarnaast is werkneemster voor 32 uur per week werkzaam voor een andere werkgever. Werkgeefster is een stichting die zich bezighoudt met lokaal welzijnswerk. Op 16 januari 2024 heeft werkneemster een e-mail van werkgeefster ontvangen, waarin werd medegedeeld dat werkneemster geen vakantie-uren mocht opbouwen (omdat werkneemster haar uren niet hoefde bij te houden, 'is er een afspraak gemaakt dat' haar 'vakantie-uren dan als opgenomen dienen te worden beschouwd') en dat zij voortaan alle arbeidsuren op locatie moest werken. Diezelfde dag heeft werkneemster gereageerd dat zij dusdanig teleurgesteld is door voornoemd bericht dat zij heeft besloten per direct haar ontslag in te dienen. Op 21 januari 2024 is deze opzegging door werkgeefster bevestigd. Op 28 januari 2024 heeft werkneemster aan het bestuur van werkgeefster laten weten dat zij toch graag een gesprek zou willen aangaan met werkgeefster om tot een oplossing te kunnen komen en de lucht te klaren. Op 21 februari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden. Bij brief van 5 maart 2024 heeft werkgeefster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 zal eindigen. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging van 16 januari 2024 niet rechtsgeldig is, alsmede veroordeling van werkgeefster tot (door)betaling van loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen rechtsgeldige opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet enkel heeft mogen afgaan op wat werkneemster op 16 januari 2024 heeft medegedeeld. Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst in een emotionele toestand heeft beëindigd, volgt wel uit de strekking en de toonzetting van haar e-mail van 16 januari 2024. Dit had voor werkgeefster voldoende

duidelijk moeten zijn en die emotionele gemoedstoestand wordt ook bevestigd door het e-mailbericht van werkneemster aan het bestuur van 28 januari 2024. Dit geldt temeer, omdat werkgeefster op 16 januari 2024 beslissingen van het bestuur aan werkneemster mededeelde die voor haar – zoals werkgeefster ook wist – nadelig of onmogelijk waren. Aan werkneemster werd immers medegedeeld dat zij (1) geen vakantie-uren mocht opbouwen en (2) voortaan alle arbeidsuren op locatie moest werken. Begrijpelijk wordt bevonden dat met name de laatste mededeling haar raakte, omdat zij jarenlang de helft van haar arbeidsuren vanuit huis werkte en deze thuiswerkmogelijkheid onaangekondigd en eenzijdig door werkgeefster werd ingetrokken, terwijl werkgeefster ervan op de hoogte was dat het voor werkneemster onmogelijk was alle arbeidsuren op locatie te werken, gelet op haar andere dienstverband van 32 uur per week. Dat werkneemster geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde, volgt voorts uit de omstandigheid dat zij de eerstvolgende werkdag de werkzaamheden voor werkgeefster heeft hervat en uitvoering heeft gegeven aan de werkzaamheden tot 1 april 2024. De kantonrechter acht voorts van belang dat een collega van werkneemster aan werkgeefster kenbaar heeft gemaakt dat werkneemster in een opwelling het dienstverband heeft beëindigd en de gevolgen van haar ontslag niet heeft kunnen overzien. Werkgeefster had zich ervan moeten vergewissen dat werkneemster de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband overzag en begreep. Dit heeft werkgeefster nagelaten. Niet kan worden geconcludeerd dat werkneemster de arbeidsovereenkomst op 16 januari 2024 heeft opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst nog altijd voortduurt. De verklaring voor recht wordt afgegeven en werkgeefster wordt veroordeeld het loon van werkneemster door te betalen.

Afwijzing ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst het (voorwaardelijk ingesteld) ontbindingsverzoek van werkgeefster af. Met betrekking tot de aangevoerde g-grond overweegt de kantonrechter dat de vraag of de arbeidsovereenkomst voldoende ernstig verstoord is geraakt in het midden kan blijven, omdat partijen ten minste constructieve pogingen moeten hebben ondernomen om te onderzoeken of een vermeende verstoorde relatie nog herstelbaar is. Hiervan is onvoldoende gebleken. Met betrekking tot de i-grond heeft werkgeefster haar verzoek enkel gebaseerd op de verstoorde arbeidsverhouding en heeft zij nagelaten een tweede grond aan te voeren. Alleen al om deze reden dient het verzoek te worden afgewezen.

Advocaten: H.J.A. Jansen en Y.Y. Knoops

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2024

Zaaknummer: 11012472