

RECHTSPRAAK

Werknemer (Nederlandse taal niet machtig) heeft arbeidsovereenkomst met een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring opgezegd. Werkgever had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht.*Feiten*

Werknemer is een 31-jarige vluchteling afkomstig uit Oekraïne die na de uitbraak van de oorlog daar is gevlucht naar Nederland. Hij is de Nederlandse taal niet machtig; de Engelse taal is hij (enigszins) machtig. Op 1 maart 2023 is werknemer als kok voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Friends In Hospitality B.V. (hierna: FIH) voor 38 uur per week tegen een salaris van € 2.680,40 bruto per maand. Op 25 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende waarin werknemer heeft gezegd dat hij samen met zijn collega bij een vriend gaat werken. Afgesproken werd dat de werkzaamheden zouden eindigen op 30 september 2023. Later hebben partijen afgesproken dat het werk nog enkele weken langer duurt. In een op 30 september 2023 door werknemer gestuurd Whatsappbericht heeft hij zijn leidinggevende gemeld dat hij en zijn collega vanaf 'morgen' niet meer bij FIH zullen werken. De leidinggevende heeft werknemer er vervolgens op gewezen dat er een opzegtermijn geldt en dat hij en zijn collega niet zomaar kunnen stoppen. Daarna hebben werknemer en zijn leidinggevende hierover nog enkele berichten met elkaar gewisseld. Werknemer heeft daarbij de volgende uitlatingen gedaan: “(...) *from tomorrow we will not work in Golf. thank you so much from us (...) it was cool and interesting. Good luck.*”, “*We have been discussing this since July. your words were that we are working here until October 1st. and that it won't be a problem for you if we leave. We will not be working on golf from tomorrow. (...)*”, “*(...) and you, like my boss, said that there wouldn't be any problems if I left. that I have a choice. and only I can decide. I decided.*” en “*Good luck BOSS (...)*”. In een brief van 6 november 2023 heeft FIH aan werknemer medegedeeld dat hij een aantal min-uren heeft opgebouwd en dat dit daarom (volledig) is verrekend met het salaris van september 2023. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat zijn opzegging nietig is, FIH te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf september 2023, vermeerderd met overige emolumenten, wettelijke verhoging en wettelijke rente, en FIH te veroordelen aan hem loonspecificaties vanaf september 2023 te verschaffen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 per 1 oktober 2023 heeft opgezegd. Van nietigheid of dwaling is volgens de kantonrechter geen sprake. Werknemer is in hoger beroep gegaan (AR 2024-0444). FIH is in hoger beroep niet verschenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad moet in het geval van een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Onder omstandigheden kan de werkgever een onderzoeksplicht hebben ten aanzien van de vraag of de wil van de werknemer daadwerkelijk op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht. Met de Whatsappberichten van 30 september 2023, in onderlinge samenhang bezien, heeft werknemer duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat hij zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wilde beëindigen. Daarbij is volgens het hof ook van belang dat de leidinggevende van werknemer hem meermaals heeft gewezen op de opzegtermijn en dus heeft geprobeerd om hem van de opzegging (in deze vorm) te weerhouden. Dat werknemer het Engels niet goed beheerst en gebruikmaakte van vertaalmachines maakt dit niet anders, nu de berichten steeds begrijpelijke reacties zijn op eerdere berichten en de vertaalmachines dus klaarblijkelijk naar behoren hebben gefunctioneerd. Daarnaast blijkt uit de berichten ook niet dat sprake was van een conflict of van emoties bij werknemer. FIH had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht. Ook mocht FIH naar het oordeel van het hof het ontstane negatieve verlofsaldo verreken met het salaris. Het niet kunnen wegwerken van dit negatief verlofsaldo komt voor rekening en risico van werknemer, nu hij de arbeidsovereenkomst zelf op 30 september 2023 met onmiddellijke ingang heeft beëindigd en zichzelf daardoor de mogelijkheid heeft ontnomen het saldo geleidelijk in te lopen. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3033

Zaaknummer: 200.342.048_01

Rechters: M. van der Schoor, J.I.M.W. Bartelds en C.H. Bangma

Advocaten: M.H.J.M. Stassen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 6:228 BW