

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster (Nederlandse en Engelse taal niet machtig) heeft via collega duidelijk en ondubbelzinnig haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgever had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht.****Feiten*

Werkneemster is een 46-jarige vluchteling afkomstig uit Oekraïne. Op 1 april 2023 is werkneemster als keukenmedewerker in dienst getreden bij Friends In Hospitality B.V. (hierna: FIH). Omdat werkneemster de Nederlandse en Engelse taal niet machtig is, communiceerde collega X, tevens afkomstig uit Oekraïne en de Engelse taal wel (enigszins) machtig, namens haar met FIH. Op 25 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen collega X en hun leidinggevende waarin collega X heeft gezegd dat hij samen met werkneemster bij een vriend gaat werken. Afgesproken werd dat de werkzaamheden zouden eindigen op 30 september 2023. Later is tussen partijen afgesproken dat het werk nog enkele weken langer duurt. In een op 30 september 2023 door collega X gestuurd Whatsappbericht heeft collega X hun leidinggevende gemeld dat hij en werkneemster vanaf 'morgen' niet meer bij FIH zullen werken. De leidinggevende heeft collega X er vervolgens op gewezen dat er een opzegtermijn geldt en dat hij en werkneemster niet zomaar kunnen stoppen. Daarna hebben collega X en de leidinggevende hierover nog enkele berichten met elkaar gewisseld. Collega X 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 werkneemster medegedeeld dat zij een aantal min-uren heeft opgebouwd en dat dit daarom (volledig) is verrekend met het salaris van september 2023. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat de 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 collega X namens werkneemster de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 per 1 oktober 2023 heeft opgezegd. Van nietigheid is volgens de kantonrechter geen sprake (zie AR 2024-0423). Werkneemster is in hoger beroep gegaan. 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 collega X duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wilde beëindigen. Daarbij is volgens het hof ook van belang dat de leidinggevende van werkneemster collega X meermaals heeft gewezen op de opzegtermijn en dus heeft geprobeerd om haar van de opzegging (in deze vorm) te weerhouden. Dat werkneemster het Nederlands en Engels niet beheerst, maakt dit niet anders, nu juist daarin was voorzien door collega X mede namens werkneemster het woord te laten voeren. Bovendien heeft werkneemster tijdens de zitting verklaard dat collega X de berichten ook namens haar heeft gestuurd en dat zij niet langer bij FIH wilde werken, omdat zij haar leidinggevende niet vertrouwde en hij vaker leugens vertelde. Daarnaast blijkt uit de berichten ook niet dat sprake was van een conflict of van emoties bij collega X of werkneemster. 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 werkneemster, nu zij 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:2024:3032

**Zaaknummer:** 200.342.041\_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