

RECHTSPRAAK

Opzegging van werknemer niet rechtsgeldig. Desondanks geen recht op loondoorbetaling. Mededeling van werkgever kwalificeert als opzeggingshandeling. Vervaltermijn verstreken.*Feiten*

Werknemer is sinds 21 augustus 2023 in dienst van werkgever in de functie van logistiek medewerker. De arbeidsovereenkomst is op enig moment verlengd tot 20 maart 2025. De vriendin van werknemer is ook werkzaam bij werkgever. Op 10 juni 2024 heeft het logistiek personeel overgewerkt. Op 11 juni 2024 verschijnt de vriendin van werknemer niet op het werk. Werknemer verschijnt die dag wel op het werk en laat aan werkgever weten dat hij (en zijn vriendin) ontslag nemen en terugkeren naar land X. Na het inwinnen van advies van zijn accountant heeft werkgever daarna aan werknemer laten weten dat hij na ontslagname geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkgever heeft toen voorgesteld aan werknemer om een VSO te sluiten teneinde zijn WW-rechten veilig te stellen. Op diezelfde dag heeft werknemer persoonlijk afscheid genomen van de aanwezige collega's en aan hen verteld dat hij en zijn vriendin niet meer komen werken en terugkeren naar land X. Ook heeft werknemer later die dag een bericht geplaatst in de WhatsApp-groep, waarin hij (tezamen met zijn vriendin) afscheid neemt van zijn team en de WhatsApp-groep vervolgens (tezamen met zijn vriendin) verlaat. Diezelfde dag heeft werkgever werknemer een vaststellingsovereenkomst toegestuurd. Werknemer heeft deze niet geaccepteerd en aangegeven dat hij tijd nodig heeft voor zijn gezondheid. Op 13 juni 2024 heeft de echtgenote van de eigenaar van werkgever geconstateerd dat de woning van werknemer ontruimd is. Op 14 juni 2024 heeft werkgever aan werknemer bevestigd dat hij op 11 juni 2024 zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. Bij brief van 4 juli 2024 heeft de gemachtigde van werknemer (kort gezegd) bezwaar gemaakt tegen het einde van het dienstverband. De gemachtigde laat ook weten dat werknemer ziek is en in een ziekenhuis in land X ligt. Werknemer vordert uitbetaling van achterstallig salaris vanaf juli 2024.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werknemer op 11 juni 2024 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd; hij toen door werkgever geïnformeerd is over de gevolgen van het ontslag (verlies WW-rechten) en hij aansluitend fysiek afscheid heeft genomen van zijn collega's en later (nog eens) via WhatsApp. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee sprake van een duidelijke uitlating van werknemer, gericht op de beëindiging van het dienstverband. De volgende vraag is echter of werkgever er terecht op mocht vertrouwen dat de wil van werknemer daadwerkelijk op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht.

Naar het oordeel van de kantonrechter is daar geen sprake van. In de eerste plaats is van belang dat werknemer zich de daaropvolgende dag (op 12 juni jl.) heeft ziekgemeld en heeft laten weten niet in te stemmen met de VSO. Daaruit volgt dat werknemer al daags na zijn opzegging op zijn uitlatingen is teruggekomen. Daarbij geeft werknemer in zijn e-mail duidelijk aan dat het geestelijk niet goed met hem gaat en dat er bij hem sprake is van stress. Van belang is verder dat (kort) vóór de opzegging tussen partijen gediscussieerd c.q. gesproken is over het moeten overwerken op 10 juni, het niet toekennen van een door werknemer (meermaals) gevraagde loonsverhoging, het zogenoemde “Groove Garden akkefietje”. Ten slotte is van belang dat de gemachtigde van werknemer op 4 juli 2024 aan werkgever eveneens heeft laten weten dat werknemer ziek is en dat de opzegging wordt betwist. Onder al deze omstandigheden mocht werkgever er niet van uitgaan dat werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen. Dat werknemer na de opzegging vertrokken is naar land X maakt dit oordeel niet anders. Een en ander betekent dat er geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgever werknemer daar in beginsel niet aan kan houden. Dit alles leidt echter niet tot een toewijzing van de vordering. Ervan uitgaande dat de opzegging door werknemer tot stand gekomen is onder invloed van een wilsonbreken heeft dat nietigheid (of vernietiging) van de opzegging tot gevolg. De opzegging moet dus weggedacht worden. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de door werknemer (in elk geval) op 12 juni 2024 ontvangen mededeling van werkgever d.d. 11 juni 2024, inhoudende dat hij uitgaat van een einde van het dienstverband, dan als een opzeggingshandeling van de kant van werkgever, die maakt dat aan het dienstverband met onmiddellijke ingang een einde is gekomen. Met die beëindiging stemt werknemer niet in en een ontslagvergunning of ontbindingsbeschikking ontbreekt. De opzegging door werkgever is dus vernietigbaar. Maar het daartoe bestemde verzoek moet wel binnen twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever worden ingediend. Werknemer had dus binnen de vervaltermijn van twee maanden een vernietigingsverzoek bij de kantonrechter moeten indienen. Nu hij dat heeft nagelaten ligt het in de rede dat in een bodemprocedure een loonvordering zal afstuiten op het verloop van deze vervaltermijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5895

Zaaknummer: 11244192 \ CV EXPL 24-4061

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: