

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen ondubbelzinnige ontslagname werknemer. Geen loon wegens uitblijven bereidverklaring werknemer

Werknemer (52 jaar) is op 1 november 2006 bij werkgever in dienst getreden als onderhoudsmonteur. Op 8 december 2008 heeft werkgever bevestigd dat werknemer eerder die dag ontslag heeft genomen en zijn bedrijfswagen heeft ingeleverd. Werknemer zou op de opmerking van de werkgever "als je er geen zin meer in hebt, moet je dat maar zeggen en dan kun je er beter mee stoppen" - hebben gereageerd met: "Dat is prima, dan ga ik weg." De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden per 1 april 2009. Thans vordert werknemer loon over de periode 8 december tot 1 april. Hij stelt zich op het standpunt hij geen ontslag heeft genomen en de arbeidsovereenkomst derhalve nog steeds in stand is gebleven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een opzegging door een werknemer is een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring vereist. Niet uit te sluiten valt dat werknemer zijn uitlatingen in een emotionele opwelling heeft gedaan. Gelet daarop had werkgever zich er zekerheidshalve van behoren te vergewissen dat werknemer zijn dienstverband werkelijk, met alle nadelige consequenties van dien (onder andere wat betreft een WW-uitkering) voortijdig wilde beëindigen. Werkgever had dit kunnen doen door werknemer bijvoorbeeld nog enige bedenktijd te gunnen en de ontslagname daarna schriftelijk door hem te laten bevestigen. Uit de omstandigheid dat werknemer de hem op 8 december 2008 ter bevestiging van zijn ontslagname per aangetekende post toegezonden brief - ook na rappellerings tijdens een bezoek van werkgever op 3 januari 2009 - niet heeft willen ondertekenen, had werkgever de conclusie kunnen en moeten verbinden dat hij er niet zonder meer van kon uitgaan dat werknemer beoogde zelf de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dienen te verifiëren of zijn interpretatie van werknemer's woorden en gedragingen juist was en werknemer daadwerkelijk de bedoeling had, de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgever heeft dat nagelaten. De conclusie moet zijn dat niet aannemelijk is dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Omdat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden de bedongen arbeid te verrichten, wordt de loonvordering evenwel afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-07-2010

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2010:BN8395

Zaaknummer: 456139/CV EXPL 10-2347

Wetsartikelen: 7:628 BW en 3:33 BW