

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslagname door werknemer na diefstal. Werkgever heeft zich er voldoende van vergewist dat werknemer welbewust voor ontslagname koos

Werknemer is in dienst als productiemedewerker. Op 30 december 2010 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer is beschuldigd van diefstal van een setje vijlen, welke diefstal door middel van een camera was vastgesteld. Dit gesprek heeft ertoe geleid dat werknemer een verklaring heeft ondertekend die als volgt luidt: 'Bij deze dien ik op eigen verzoek mijn ontslag in op d.d. 30 december 2010.' Dit ontslagverzoek is direct aanvaard waardoor op dezelfde dag de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Op 5 januari 2011 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever onder meer geschreven dat werknemer 'Op 30 december 2010 in overspannen toestand een formulier moest tekenen, welke formulier hij heeft ondertekend omdat hij ziek was en dan naar huis mocht. Inmiddels heeft hij begrepen dat het een formulier zou zijn op basis waarvan cliënt zelf ontslag neemt.' Werknemer vordert een verklaring voor recht dat het ontslag nietig is en vordert loon vanaf 30 december 2010.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer de verklaring van 30 december 2010 heeft ondertekend. Volgens vaste jurisprudentie kan een werkgever een werknemer in beginsel houden aan diens ontslagname indien de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig een verklaring van die strekking heeft afgelegd. De schriftelijke verklaring van werknemer is glashelder. De stelling van werknemer dat hij de Nederlandse taal niet machtig was en daarom niet goed heeft begrepen wat hij ondertekende, wordt verworpen. De uitleg die werknemer in de brief van zijn gemachtigde van 5 januari 2011 voor de ondertekening van de verklaring van 30 december 2010 aanvankelijk heeft gegeven, is in het licht van die verklaring zelf onbegrijpelijk, omdat daarin over ziekte en naar huis mogen gaan in het geheel niet wordt gesproken. Uit de eensluidende en consistente verklaringen van de directeur en de productie leider ten aanzien van de inhoud en het verloop van het gesprek op 30 december 2010 blijkt niet dat werknemer onder druk is gezet, niet goed wist waarover het gesprek ging, of dat hij geëmotioneerd was. Werknemer is meerdere keren uitgelegd welke twee keuzes hij had en hij heeft voor ontslagname gekozen. Werkgever heeft zich er voldoende van vergewist dat werknemer welbewust voor ontslagname koos. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2011:BQ7735

Zaaknummer: 551688 VV EXPL 11-18

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: Ph.J.N. Aarnoudse en A. Klaassen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 7:627 BW en 7:628 BW