

RECHTSPRAAK

werknemer/Nieuwstraat Schilderwerken B.V.

Geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Informatieplicht werkgever ten aanzien van ontbreken tussentijds opzegbeding

Werknemer is als schilder in dienst van Nieuwstraat op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend is verlengd tot 1 januari 2013. Op 21 augustus 2011 heeft werknemer als passagier een ernstig verkeersongeval meegemaakt. Vanaf maart heeft werknemer gedeeltelijk het werk hervat. In april is werknemer een paar keer zonder reden niet op het werk verschenen. Nieuwstraat heeft werknemer een 'laatste waarschuwing' gegeven. In mei 2012 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en de bestuurder van Nieuwstraat. Nieuwstraat stelt zich op het standpunt dat werknemer tijdens deze gesprekken heeft aangegeven per direct de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Toen Nieuwstraat hem immers voorhield te kiezen tussen per direct ontslag of op iets latere termijn, antwoordde werknemer: 'Ik ga naar huis.' Hieruit leidde Nieuwstraat instemming met het ontslag af. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en verwijt Nieuwstraat geen rekening te hebben gehouden met zijn beperkingen sinds het ongeval, waardoor hij te laat op het werk verscheen.

Het hof oordeelt als volgt. Nieuwstraat heeft werknemer onvoldoende geïnformeerd over zijn rechtspositie, te weten dat werknemer werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 januari 2013 zonder dat tussentijdse opzegging mogelijk was. Door werknemer hier niet op te wijzen, heeft Nieuwstraat in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap. Volgens vaste jurisprudentie sinds HR 28 mei 1982, NJ 1983, 2 geldt dat bij betwisting door de werknemer pas mag worden aangenomen dat deze de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of met beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd indien sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die erop is gericht om de beëindiging te bewerkstelligen. Deze '(...) strenge maatstaf (...) dient inderdaad ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, kort gezegd het verloren gaan van de mogelijkheid zich op ontslagbescherming te beroepen, en het mogelijk verlies van aanspraken ingevolge de sociale zekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de

werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking', aldus HR 10 juni 2005, LJN AS8387. Werknemer heeft gesteld dat er geen sprake is geweest van een wilsuiking, laat staan van een duidelijk en ondubbelzinnige uiting van zijn wil gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Waar Nieuwstaat een bevrijdend verweer voert is het overeenkomstig het bepaalde in artikel 150 Rv (in een bodemprocedure) aan Nieuwstaat te bewijzen dat daarvan wél sprake was. In dit kort geding, waarin voor nadere bewijslevering geen plaats is, is Nieuwstaat er niet in geslaagd dit bevrijdend verweer aannemelijk te maken.

Werknemer heeft zich eerst pas op 15 juni 2012 weer beschikbaar gesteld voor arbeid, zodat hij over de periode 22 mei tot 15 juni geen recht heeft op loon (ex artikel 7:627 BW).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:BZ6055

Zaaknummer: 200.114.449/01

Rechters: V. Disselkoen, J.W. van Rijkom en R.S. van Coevorden

Advocaten: D. Maats en S.W.G. Wolters

Wetsartikelen: 3:37 BW, 3:35 BW, 6:217 BW en 7:668 BW