

RECHTSPRAAK

werknemer/Ankerslot B.V.

Werknemer neemt in een opwelling ontslag en beroept zich op het ontbreken van een met die ontslagname overeenstemmende wil. Werkgever heeft er in dit geval niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werknemer daadwerkelijk de bedoeling had om zijn dienstverband per direct te beëindigen. De loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sedert 5 juni 1985 in dienst van werkgever. Op initiatief van werkgever werd op 9 november 2016 een afspraak gemaakt voor een consult bij de arbodienst om uit te sluiten dat er een medische oorzaak was voor het op dat moment mindere functioneren van werknemer. Werknemer is op dat consult niet verschenen. Nadien heeft directeur van werkgever telefonisch contact opgenomen met de echtgenote van werknemer en gevraagd of zij iets bijzonders heeft gemerkt aan werknemer. Op 23 mei 2017 werd werknemer door zijn leidinggevende op zijn functioneren aangesproken. Nadat hij hierop werd aangesproken heeft werknemer het volgende, althans woorden van gelijke strekking meegedeeld: 'Ik loop hier nu weg, anders gebeuren er ongelukken. Ik neem ontslag.' Later op de dag heeft werknemer op verzoek van zijn leidinggevende zijn ontslag per e-mail bevestigd. De volgende dag heeft werknemer per e-mail aangegeven dat hij in een opwelling zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat hij dit wenst terug te draaien. Werknemer heeft zich tevens ziek gemeld. Werkgever houdt werknemer aan de opzegging. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer onder meer doorbetaling van zijn loon.

Oordeel

In dit geval heeft de werkgever er niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werknemer op 23 mei 2017 daadwerkelijk de bedoeling (de wil) had om zijn dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen. Aan dit oordeel liggen onder meer de volgende omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, ten grondslag. De zorgen die werkgever zich maakte in het najaar van 2016 over de geestesgesteldheid van werknemer, waartoe op haar initiatief een afspraak werd gemaakt voor een consult bij de bedrijfsarts en nadien door de directeur van werkgever werd gebeld met de echtgenote van werknemer, omdat hij zich zorgen maakte over het functioneren van (het geheugen van) werknemer. Net als het feit dat werkgever zich heeft gerealiseerd, althans heeft moeten realiseren dat werknemer al enige tijd

vanwege zijn functioneren onder druk stond en die dag de druppel was die de emmer deed overlopen. Werkgever diende te onderzoeken of de opzegging van werknemer wel in overeenstemming met zijn werkelijke wil was en diende hem te wijzen op de gevolgen van ontslagname. Ofschoon werkgever meerdere malen contact heeft gezocht met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat werkgever niet naar behoren aan die onderzoeksplicht heeft voldaan. Immers, alle contacten die werkgever heeft gehad teneinde aan zijn onderzoeksplicht te voldoen hebben op één en dezelfde dag plaatsgevonden, waardoor naar het oordeel van de kantonrechter voorbij is gegaan aan de gemoedstoestand van werknemer, die die dag ontegenzeggelijk en onweersproken boos was en emotioneel flink van slag lijkt te zijn geweest. Bovendien wist de werkgever van de echtgenote van werknemer dat hij zonder mededeling en zonder duidelijke reden met de fiets van huis was vertrokken en zij zich zorgen om hem maakte. De loonvordering van werknemer zal dan ook worden toegewezen. Voor zover werkgever het loon te laat heeft betaald wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 10% omdat werknemer het niet betalen van loon over zichzelf heeft afgeroepen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:4029

Zaaknummer: 6163451 CV EXPL 17-4421

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: N.J. Tolman en A.J.C. van Gurp

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW