

RECHTSPRAAK

werkneemster/VKVE Detachering

Voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst door werkneemster is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. In dit geval is daarvan niet gebleken.

Feiten

Werkneemster heeft in de periode 2016 tot 2017 als uitzendkracht voor VKVE Detachering gewerkt. In 2017 is zij in dienst getreden bij VKVE Detachering. Op 16 februari 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende X. Op 19 februari 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Aan werkneemster is kenbaar gemaakt dat zij, in geval van opzegging, een maand opzegtermijn heeft. Op 5 maart 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Partijen discussiëren over de vraag of werkneemster zelf ontslag heeft genomen. Volgens VKVE Detachering heeft werkneemster met ingang van 1 april 2018 zelf ontslag genomen. Dit heeft zij ook per brief van 5 maart 2018 aan werkneemster bevestigd. Werkneemster verzoekt onder meer (in het incident) loondoorbetaling vanaf 1 april 2018 en (in de hoofdzaak) vernietiging van het ontslag op staande voet en toelating tot de re-integratie.

Oordeel

VKVE Detachering heeft aangevoerd dat werkneemster op 16 februari 2018 haar arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd bij haar leidinggevende. Dit is door werkneemster gemotiveerd weersproken. Uit de reactie van werkneemster na het bericht van haar leidinggevende op 19 februari 2018 kan niet worden afgeleid dat ze haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Ze meldt zich immers (voor de tweede keer die dag) ziek bij haar werkgever. Op grond van het hiervoor overwogene is niet voldoende aannemelijk dat werkneemster duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Dat werkneemster zich tegen collega's heeft uitgelaten over een mogelijke andere baan doet aan het bovenstaande niets af. Dat werkneemster de opzegging heeft bevestigd in het gesprek van 5 maart 2018 wordt door haar weersproken. Deze bevestiging is voorts niet terug te lezen in een gespreksverslag van dit gesprek en deze bevestiging staat ook niet met zoveel woorden opgenomen in de brief die VKVE Detachering zelf aan werkneemster heeft gestuurd op 5 maart 2018. In die brief van 5 maart 2018 wordt enkel gerefereerd aan de vermeende mondelinge opzegging van werkneemster op 16 februari 2018. Nu VKVE Detachering stelt de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te hebben opgezegd en op grond van het

hiervoor overwogene niet vast staat dat werkneemster ondubbelzinnig heeft opgezegd, is er geen opzegging. Daarom wordt de vordering tot vernietiging van de opzegging afgewezen. De arbeidsovereenkomst loopt dan ook nog steeds door. Nu vast staat dat werkneemster zich ziek heeft gemeld en nog steeds ziek is, kan de vordering tot toelating tot de re-integratie teneinde de re-integratie-werkzaamheden te verrichten worden toegewezen. Dat er geen rapport van een Arbo-arts voorligt, komt voor risico van VKVE Detachering, die verantwoordelijk is voor de inschakeling van een Arbo-arts. Nu de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werkneemster recht op loon. De vordering tot loonbetaling zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:13687

Zaaknummer: 6800180/18-50218

Rechters: D. de Loor

Advocaten: F.W. Roguski en D.J. Bosboom

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:629 BW en 7:681 BW