

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster geeft blijk van een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring.

Feiten

Werkneemster is op 25 april 2018 als teammanager afdeling decoraties bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 28 mei 2018 heeft werkgever werkneemster schriftelijk bevestigd dat op 24 mei 2018 mondeling is besproken dat haar arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd wordt opgezegd. Bij e-mailbericht van diezelfde dag heeft werkneemster laten weten de arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat zij het niet meer zou kunnen opbrengen om voor werkgever te werken. Werkneemster vordert thans veroordeling van werkgever tot doorbetaling van loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Ter onderbouwing van die vordering stelt werkneemster dat het dienstverband tot 27 april 2019 voortduurt. Werkneemster betwist dat de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd door werkgever is opgezegd. Zelfs als dat wel zo zou zijn, dan geldt dat partijen direct daarna dan wel de volgende dag stilzwijgend een nieuwe overeenkomst zijn aangegaan, in de uitvoering waarvan werkneemster tot 28 mei 2018 dagelijks heeft gewerkt, aldus werkneemster.

Oordeel

De beoordeling van de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd heeft opgezegd kan achterwege blijven omdat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende is komen vast te staan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Volgens vaste jurisprudentie dient uit de verklaringen of gedragingen van de werknemer te blijken van een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring (zie onder meer HR 28 mei 1982, NJ 1983, 2, HR 25 maart 1994, JAR 1994, 92 en HR 19 april 1996, JAR 1996, 116). Werkneemster heeft gesteld dat haar e-mail van 28 mei 2018 moet worden gezien als een gekrenkte en emotionele reactie op de e-mail van werkgever en niet als een ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter volgt haar daarin niet. In haar e-mailbericht stelt werkneemster dat zij al op 27 mei 2018 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft beëindigd. Vervolgens heeft werkneemster in haar e-mail een duidelijke en gemotiveerde opsomming gegeven van de redenen waarom zij niet meer voor werkgever wil werken. Werkgever mocht er, gelet op deze schriftelijke onderbouwing, van uitgaan dat werkneemster haar mondelinge opzegging op 27 mei 2018

gestand wilde doen. In zijn brief van 1 juni 2018 heeft haar gemachtigde zich er weliswaar op beroepen dat er geen opzegging door werkgever tijdens de proeftijd heeft plaatsgevonden, maar hij stelt tegelijkertijd dat werkneemster het niet zou betreuren dat de wegen zouden scheiden. Ook gelet hierop kan niet anders worden geconcludeerd dan dat de wil van werkneemster er op 27 mei 2018 op was gericht de arbeidsovereenkomst met werkgever te beëindigen. Het bovenstaande heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 27 mei 2018 en dat de vordering van werkneemster, voor zover deze betrekking heeft op loon na 27 mei 2018, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:104

Zaaknummer: 7137279 AC EXPL 18-2535

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: Ch.M. van Beuningen en R.L. van der Sanden

Wetsartikelen: 7:652 BW