

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Loonvordering toegewezen. Niet aannemelijk is geworden dat werkgever zich ervan heeft vergewist dat werknemer daadwerkelijk bedoeld heeft in te stemmen met beëindiging van zijn dienstverband en dat werknemer de mogelijke consequenties van zijn beslissing overzag.

Feiten

Werknemer is op 27 mei 2014 in dienst getreden bij werkgever, en was laatstelijk voor onbepaalde tijd werkzaam bij restaurant Louis XV te Groningen. Op 21 juli 2018 hebben werknemer en X op initiatief van werknemer gesproken over de combinatie werken/studeren. X heeft van de inhoud van dat gesprek verslag gedaan in een schriftelijke verklaring van 12 november 2018. Op 23 juli 2018 heeft werknemer naar aanleiding van dat gesprek een WhatsApp-bericht aan werkgever gestuurd, waarin hij onder meer schrijft dat hij graag zijn contract wil ontbinden voor augustus. Vanaf 1 september 2018 heeft werkgever geen loon meer aan werknemer betaald. Bij brief van 10 oktober 2018 heeft werknemer aanspraak gemaakt op doorbetaling van loon, waarop werkgever bij brief van 11 oktober 2018 het standpunt heeft ingenomen dat werknemer zowel mondeling als schriftelijk in juli 2018 zelf ontslag heeft genomen. De kantonrechter heeft in het bestreden vonnis voorlopig geoordeeld dat X uitdrukkelijk heeft verklaard dat werknemer per 1 september 2018 ontslag heeft genomen, en dat uit diens schriftelijke verklaring volgt dat X zich ervan heeft vergewist dat werknemer hier goed over had nagedacht. Het WhatsApp-bericht wijst ook op een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, en werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij in het latere gesprek niet heeft gezegd dat hij (bij nader inzien) geen ontslag wilde. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer daarom afgewezen.

Oordeel

In geschil is de vraag of sprake is van een rechtsgeldige ontslagname van werknemer per 1 september 2018. Vooropgesteld moet worden dat voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring is vereist die erop is gericht om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. In verband met de gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer gericht is op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. In het onderhavige geval is het hof, gelet op het WhatsApp-bericht en verklaringen van X en

partijen zelf, duidelijk geworden dat werknemer per 1 september 2018 wilde stoppen met het horecawerk bij werkgever. Het gesprek tussen werknemer en X op 21 juli 2018 is echter niet het moment geweest waarop werknemer ontslag heeft genomen. Indien werkgever uit de verklaringen over de gang van zaken nadien een mededeling van vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2018 wil afleiden, dan geldt als vereiste dat werkgever zich er met redelijke zorgvuldigheid wel van moet hebben vergewist dat werknemer de mogelijke consequenties van zijn beslissing voor zijn rechtspositie overzag. Dat werkgever aan deze onderzoeks- en informatieplicht heeft voldaan, is het hof vooralsnog niet gebleken. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat niet van belang is of X zich in diens gesprek met werknemer op 21 juli 2018 ervan heeft vergewist dat werknemer goed had nagedacht over zijn vertrek. Bij gebreke van overig bewijs is niet aannemelijk geworden dat werkgever zich ervan heeft vergewist dat werknemer zich ervan bewust was en daadwerkelijk bedoeld heeft in te stemmen met beëindiging van zijn dienstverband zonder dat daar enige compensatie, garantie op terugkeer of rechtsbescherming tegenover stond en dat werkgever werknemer de benodigde informatie en gelegenheid heeft geboden om een dergelijke beëindiging op zijn eigen merites te kunnen beoordelen. Werkgever is er dus niet in geslaagd aannemelijk te maken dat werknemer per 1 september 2018 zelf ontslag heeft genomen. Het hof gaat er voorshands van uit dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ook na 1 september 2018 is blijven voortduren. De loonvordering van werknemer in dit kort geding is derhalve toewijsbaar. De vordering om werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling wijst het hof af, nu spoedeisend belang daarbij ontbreekt en het hof bij afwezigheid van een debat tussen partijen op dit punt en het tijdsverloop niet kan overzien in hoeverre een voorlopige voorziening ter zake op dit moment opportuun is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:2253

Zaaknummer: 200.252.257/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en M. Willemse

Advocaten: B. ***** en M.J. Blokzijl

Wetsartikelen: 150 Rv