

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst opgezegd. Geen sprake van opzegging onder voorbehoud. Werkgeefster mocht gerechtvaardigd vertrouwen op de opzegging en heeft onderzoeksplicht niet geschonden.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. In december 2012 heeft werknemer een lening afgesloten bij werkgeefster voor een bedrag van € 40.000, waarop een leningsovereenkomst van toepassing is. Daarnaast is sprake van een innovatieovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster, met betrekking tot de ontwikkeling van een apparaat ten behoeve van het ontladen van catalyst in buizenreactoren. Op 29 januari 2019 heeft werknemer aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij overwoog de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 3 februari 2019 stuurt hij een e-mail naar zijn leidinggevende, waarin hij een aanvulling geeft op de formele ontslagbrief. Op 4 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden met de HR-manager en op 15 februari 2019 heeft werkgeefster de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer bevestigd, uitdiensttreding geschiedt derhalve per 31 maart 2019. In de maanden maart en april heeft verschillende e-mailcorrespondentie plaatsgevonden omtrent uitstel van uitdiensttreding vanwege de innovatieovereenkomst. De HR-manager heeft op 25 maart 2019 per brief een uitdiensttreding per 30 april 2019 voorgesteld. Werknemer heeft niet voor akkoord getekend. Naar aanleiding van alle correspondentie die tussen partijen is gevoerd over de innovatieovereenkomst stuurt werknemer op 17 april 2019 een e-mail aan de managing director Industry, waarin hij zijn opzegging intrekt. Op 24 april 2019 heeft de bedrijfsjurist aan werknemer geschreven dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op 30 april 2019 en op 1 mei 2019 is werknemer niet meer toegelaten tot het werk. Daarbij is een eindafrekening gemaakt. Werknemer is niet akkoord met deze eindafrekening omdat hij meent nog in dienst te zijn bij werkgeefster. Daarom verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag en toelating tot de overeengekomen werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt over de vraag of de brief van 3 februari 2019 van werknemer een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt. Daarbij overweegt de kantonrechter dat tot uitgangspunt moet worden genomen dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat werkgeefster er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaring van werknemer

overeenstemde met zijn wil. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de bewoordingen uit de opzeggingsbrief van 3 februari 2019 voldoende duidelijk en ondubbelzinnig gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer schrijft niet dat hij de opzegging doet onder voorbehoud van het bereiken van overeenstemming over de innovatieovereenkomst en dat wanneer of zolang daarvan geen sprake is de opzegging niet in werking treedt. Ook in de e-mail van 3 februari 2019 waarin werknemer de reden van zijn ontslag toelicht, is een dergelijk voorbehoud niet te lezen. Het feit dat werknemer geen einddatum in zijn opzeggingsbrief heeft genoemd doet aan bovenstaande niet af. De kantonrechter oordeelt derhalve dat geen sprake is van een opzegging onder voorbehoud. Werkgeefster mocht in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd vertrouwen op de opzegging van werknemer en heeft haar onderzoeksplicht niet geschonden. De conclusie van het voorgaande is dat de brief van 3 februari 2019 van werknemer, in samenhang gezien met zijn e-mail van diezelfde datum, een rechtsgeldige opzegging inhoudt van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Beëindiging per 30 april 2019 is het gevolg van deze opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8192

Zaaknummer: 7778056

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.J. Aantjes en W.M. de Bruijn

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW