

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had na de opzegging werknemer voldoende aanknopingspunten om te twijfelen of de wil van werknemer wel overeenstemde met zijn verklaring om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Toewijzing ontbindingsverzoek werknemer. Voortzetting niet in het belang van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2004 in dienst van werkgeefster als bedrijfsleider. Werkgeefster is een familiebedrijf en bestaat onder meer uit vier tuincentra. Op 13 mei 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 31 december 2019. Werknemer heeft in een schriftelijk bericht van 6 juni 2019 zijn team geïnformeerd dat hij heeft besloten te gaan stoppen bij werkgeefster en tot eind december alles zal overdragen. Werknemer heeft het bericht opgehangen in de kantine en digitaal verspreid binnen het bedrijf. Werkgeefster heeft in een brief van 6 juni 2019 de opzegging bevestigd. Werknemer heeft deze brief niet getekend. Op 20 juni 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 9 juli 2019 bezocht werknemer de bedrijfsarts die hem voorlopig arbeidsongeschikt achtte. Op 15 juli 2019 schrijft werknemer dat hij de opzegging wil terugdraaien. Werkgeefster laat op 18 juli 2019 aan werknemer weten dat zij niet meewerkt aan het terugkomen op de opzegging, omdat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. In een gesprek tussen partijen op 12 september 2019 wordt afgesproken dat werknemer een medische onderbouwing zal verstrekken voor zijn standpunt dat zijn opzegging is beïnvloed door zijn gezondheidssituatie (burn-out). Na ontvangst van deze informatie heeft werkgeefster werknemer op 3 december 2019 laten weten dat zij werknemer houdt aan de opzegging. Werknemer verzoekt de kantonrechter – onder meer – primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog steeds voortduurt en subsidiair de bestaande arbeidsverhouding te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde omstandigheden.

Oordeel

Door de eigen opzegging heeft werknemer geen recht op een uitkering. In dit geval speelt mee dat werknemer met zijn vrouw en dochter op de plaats van de werkzaamheden (kosteloos) woont en dat het eind van de arbeidsovereenkomst hierdoor niet alleen voor werknemer, maar ook voor zijn vrouw en dochter gevolgen zal hebben door de noodzaak van een verhuizing en doordat het kosteloos gebruik van de woning stopt. De opzegging moet verder geplaatst worden tegen de achtergrond van het bij werkgeefster bekende feit dat bij werknemer een jaar eerder mogelijk sprake was van een burn-out waarover de vrouw van

werknemer met werkgeefster contact heeft gehad en in verband waarmee een coachingstraject is gestart. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster na de opzegging om die redenen voldoende aanknopingspunten had om te twifelen of de wil van werknemer wel overeenstemde met zijn verklaring om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat zij daarnaar onderzoek had moeten doen. Kortom: werknemer had op het moment van opzegging medische klachten die negatief van invloed waren op de wilsvorming. De opzegging had grote negatieve gevolgen voor werknemer en zijn gezin. Toen werkgeefster de gevolgen benoemde en om instemming vroeg, heeft werknemer die instemming niet gegeven. Van een duidelijke en ondubbelzinnige uiting van de wil om de arbeidsovereenkomst op te zeggen kan niet worden uitgegaan. Dit alles leidt tot de conclusie dat werkgeefster werknemer niet aan zijn opzegging kan houden en dat de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Op basis van al hetgeen op de zitting besproken is, lijkt voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in het belang van werknemer. Het eigen verzoek om over te gaan tot ontbinding zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:794

Zaaknummer: 8244359

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: H.M. Mauritz en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671c BW en 7:673 BW