

RECHTSPRAAK

Werknemer die fiets van een collega van het bedrijfsterrein meeneemt, heeft zelf zijn arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd, nadat het eerder gegeven ontslag op staande voet hierdoor is ingetrokken door werkgever. Er is geen sprake van een beëindigingsovereenkomst, die werknemer tijdig zou hebben ontbonden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 maart 1990 in dienst getreden van GVB Exploitatie B.V (hierna:GVB), en was laatstelijk werkzaam in de functie van werktuigbouwkundig monteur. Op 10 oktober 2019 heeft werknemer een fiets die op slot stond in een fietsenstalling op een bedrijfsterrein van GVB, ingeladen in een bestelbus van GVB. Hij heeft deze fiets vervoerd naar een ander bedrijfsterrein van GVB en deze in de fietsenstalling aldaar geplaatst, voorzien van een extra slot. Op 13 oktober 2019 heeft de eigenaar van die fiets bij GVB melding gemaakt van de verdwijning van de fiets. Naar aanleiding daarvan heeft GVB een onderzoek ingesteld. Op 17 oktober 2019 heeft GVB werknemer geschorst. Per brief van gelijke datum is dit aan werknemer bevestigd en is hij uitgenodigd voor een gesprek op 21 oktober 2019. Werknemer werd daarin bijgestaan door zijn zoon en door de heer X (hierna: X), eerstelijns belangenbehartiger van het FNV. Op 22 oktober 2019 heeft GVB aan werknemer medegedeeld dat zij voornemens is hem op staande voet te ontslaan, maar dat werknemer de mogelijkheid krijgt 'de eer aan zichzelf te houden' door zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op het einde van de middag van 23 oktober 2019 deelde X telefonisch aan de gemachtigde van GVB mee dat werknemer nog geen besluit had genomen over het hierboven bedoelde voorstel. De gemachtigde van GVB heeft daarop medegedeeld dat GVB niet bereid was langer te wachten en dat zij zou overgaan tot ontslag. Bij brief van 23 oktober 2019 heeft GVB werknemer op staande voet ontslagen. Op 25 oktober 2019 zond werknemer een brief met een opzegging aan de gemachtigde van GVB, zowel per post als per e-mail. Bij e-mailbericht d.d. 30 oktober 2019 heeft GVB de ontvangst van de opzegbrief bevestigd, en heeft zij onder meer medegedeeld het op 23 oktober 2019 verleende ontslag op staande voet in te trekken.

Bij e-mail van 7 november 2019 heeft de gemachtigde van werknemer medegedeeld dat het ontslag van 23 oktober 2019 nietig is. Verzoeker stelt zich onder meer op het standpunt dat sprake is van een beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:670b BW die door hem tijdig is ontbonden, waardoor de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. GVB stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020 is geëindigd door de opzegging van werknemer op 25 oktober 2019.

*Oordeel**Is sprake van een beëindigingsovereenkomst?*

Van een schriftelijke (beëindigings)overeenkomst is in dit geval geen sprake geweest, ook niet wanneer alle stukken in onderling verband worden gezien. In de telefoongesprekken en in het e-mailbericht heeft GVB (mogelijk) wel een voorstel gedaan tot het aangaan van een beëindigingsovereenkomst. Dat voorstel is echter niet (voldoende tijdig) aanvaard door werknemer. Dat voorstel is vervolgens achterhaald door het ontslag op staande voet op 23 oktober 2019. Dat ontslag betrof een eenzijdige rechtshandeling door GVB, met als rechtsgevolg een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. De opzegging door werknemer vormde daarom een eenzijdige rechtshandeling gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020. Door de daaropvolgende intrekking van het ontslag op staande voet herleefde de arbeidsovereenkomst, waardoor de opzegging door werknemer het beoogde rechtsgevolg had. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020 was het gevolg van een vrijwillige keuze van werknemer om die eenzijdige rechtshandeling te verrichten, en niet het gevolg van een overeenkomst tussen partijen. Werknemer had er ook voor kunnen kiezen niet op te zeggen en het ontslag op staande voet in rechte te bestrijden.

Heeft werknemer zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd?

Bij de beoordeling of sprake is van een voldoende duidelijke en ondubbelzinnige verklaring en dat voor werkgever voldoende duidelijk is dat werknemer zich de strekking van de verklaring en de gevolgen daarvan bewust is, is het volgende van belang. Uit alle feiten volgt dat GVB er op goede gronden van uit mocht gaan dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, dat werknemer daarvan op de hoogte was, dat werknemer advies had ingewonnen over de vraag of hij zelf moest opzeggen of niet, en dat werknemer had nagedacht over de gevolgen van het wel of niet zelf opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Verder had GVB goede redenen om ervan uit te gaan dat een opzegging door werknemer zelf hem in een betere positie zou plaatsen dan de positie waarin hij zonder die opzegging zou verkeren. De inhoud van de brief waarmee werknemer heeft opgezegd was duidelijk en slechts voor één uitleg vatbaar. Onder die omstandigheden heeft GVB redelijkerwijs mogen aannemen dat de wil van werknemer daadwerkelijk gericht was op de opzegging van de arbeidsovereenkomst, en die opzegging mogen aanvaarden. Werknemer kan dan ook aan zijn opzegging worden gehouden. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2020 is geëindigd, dat er geen sprake (meer) is van een ontslag op staande voet dat kan worden vernietigd, en dat de vorderingen van werknemer tot doorbetaling van loon na die datum en tot wedertewerkstelling worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1779

Zaaknummer: 8207856 EA VERZ 19-876

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: G. Martin en A.M.J. Bouman

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:672 BW