

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft pas acht dagen na haar ontslagname de aanleiding die aan dat ontslag ten grondslag lag kenbaar gemaakt. Dat kan niet worden beschouwd als een onverwijlde mededeling.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding opgenomen, een verplichting tot teruggave van eigendommen bij einde arbeidsovereenkomst dan wel op verzoek en een boetebeding. Op 9 december 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Werkgever heeft werkneemster gevraagd haar ontslag te overdenken en het schriftelijk te bevestigen. Werkneemster heeft aangegeven bij haar besluit te blijven. Op 12 december 2019 heeft werkneemster haar ontslag schriftelijk bevestigd. Werkneemster heeft geweigerd om de bedrijfseigendommen terug te geven, zolang de eindafrekening niet is voldaan. Op 18 december 2019 heeft werkneemster de eigendommen ingeleverd. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat zij rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft genomen.

Oordeel

Bij e-mail van 9 december 2019 heeft werkneemster, nadat werkgever haar verzocht om de opzegging te heroverwegen, bevestigd dat zij bij haar opzegging blijft. In deze e-mail wordt enkel gerept over 'een gebeurtenis' op donderdag (5 december 2019) en het voorkomen van toekomstige irritaties. Bij e-mail van 12 december 2019 heeft werkneemster de opzegging van de arbeidsovereenkomst desgevraagd nogmaals schriftelijk bevestigd. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst per 12 december 2019 is geëindigd. Uit geen van voornoemde e-mails kan echter worden afgeleid dat aan de opzegging van werkneemster een dringende reden ten grondslag ligt op grond waarvan niet van haar gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer voort te zetten. Eerst bij e-mail van 17 december 2019 verwijst werkneemster naar een aantal incidenten die zich zouden hebben voorgedaan en die voor haar aanleiding vormden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. De door werkneemster in de e-mail geschetste omstandigheden zullen voor haar mogelijk de aanleiding zijn geweest om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, maar de feitelijke gang van zaken voorafgaand aan deze opzegging per 12 december 2019 kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden beschouwd als een onverwijlde mededeling van de dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3809

Zaaknummer: 8329628

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.G.J.J. Jansen en M.O. de Bont

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW