

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever mocht gerechtvaardigd vertrouwen op de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werknemer kan doordat hij inkomsten uit een eigen onderneming genereert het verlies van inkomen door de ontslagname opvangen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 16 mei 2017 in dienst getreden van Auto Dealing EU B.V. (hierna: CarCare). Gaandeweg het dienstverband zijn tussen partijen verschillende gesprekken gevoerd, waarbij werknemer is verteld dat vanaf mei 2020 een verminderde inzet en focus op de werkzaamheden bij hem is geconstateerd. Op 23 augustus 2020 is werknemer een auto-ongeval overkomen. Op 5 augustus 2020 heeft werknemer zijn werkzaamheden ten dele hervat. In september en oktober 2020 is hij daarmee doorgegaan op arbeidstherapeutische basis (50% van de arbeidsomvang). Partijen zijn met elkaar in gesprek gegaan en op 16 oktober 2020 is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de orde gekomen. Na het gesprek is een conceptvaststellingsovereenkomst opgesteld en voorgelegd aan werknemer. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst niet voor akkoord ondertekend. Op 23 oktober 2020 spreken partijen elkaar telefonisch. Uit een transcriptie van dat telefoongesprek blijkt dat werknemer heeft aangegeven zelf zijn ontslag in te dienen. Bij brief van 23 oktober 2020 schrijft de A het volgende aan werknemer: “Tijdens ons gesprek op 23-10-2020 heb je ons mondeling mede gedeeld ontslag te nemen. Wij hebben geantwoord dat te accepteren. Er was in het gesprek geen sprake van stemverheffing, niet toepasselijke informatieverstrekking of evt. andere kenmerken waaruit wij konden afleiden dat je in een evt. emotionele toestand verkeerde. Conform arbeidsovereenkomst is je opzegtermijn 30 dagen einde maand.” Op 30 november 2020 ontving werknemer de eindafrekening. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De voorzieningenrechter stelt voorop dat uit de stellingname van werknemer kan worden afgeleid dat hij meent dat hij weliswaar de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, maar dat die opzegging niet rechtsgeldig is geweest. Meer concreet voert werknemer aan dat aan de door hem gedane opzegging een wilsgebrek kleeft in de zin van artikel 3:34 BW. Volgens werknemer heeft CarCare druk uitgeoefend, althans heeft zij zich schuldig gemaakt aan misbruik van omstandigheden. Uit de processtukken, in het bijzonder de geluidsopname van het telefoongesprek van 23 augustus 2020 als ook het transcript daarvan, bezien in samenhang met hetgeen door beide partijen in aanvulling daarop naar voren is gebracht, leidt

de voorzieningenrechter voorshands af dat de opzegging van werknemer duidelijk en ondubbelzinnig gericht was op een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat sprake is geweest van enige druk van de zijde van CarCare of dat zij op enigerlei wijze heeft aangestuurd op de ontslagname door werknemer, is de voorzieningenrechter niet gebleken, althans werknemer heeft onvoldoende omstandigheden aangedragen die daarop duiden. Van een opwelling of een emotionele gemoedstoestand die hebben geleid tot de ontslagname door werknemer is evenmin gebleken. De geluidsopname van het gesprek van 23 oktober 2020 biedt geen aanknopingspunten voor die stellingname van werknemer. Integendeel, het gesprek is op een gemoedelijke toon gevoerd, zonder stemverheffing. Daar komt nog bij dat de gesprekken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst al waren aangevangen in een eerder stadium, in het bijzonder in een gesprek op 12 oktober 2020 en dat partijen al langere tijd met elkaar in gesprek waren over de wijze waarop het dienstverband tot een einde zou komen. Dit was onder meer ingegeven door het feit dat werknemer een eigen onderneming exploiteerde. Kortom, alle omstandigheden in deze zaak duiden op een weloverwogen beslissing van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Met de door werknemer gedane opzegging van 23 oktober 2020 kan hij geen andere bedoeling hebben gehad dan dat hij niet langer in dienst wilde blijven bij CarCare en dat hij de voorkeur gaf aan opzegging boven een vaststellingsovereenkomst. Het verlies van inkomen en mogelijk ook nog andere verstreckende gevolgen van een ontslagname door de werknemer, moeten in zijn algemeenheid meegewogen worden bij dit oordeel, maar nu werknemer naast zijn baan bij CarCare, een eigen onderneming exploiteert en daaruit ook inkomsten genereert, kan aan het verlies van inkomen geen gewicht van doorslaggevende betekenis worden toegekend. Werknemer kan zich nu immers fulltime inzetten voor zijn onderneming en zodoende in zijn levensonderhoud voorzien en daarmee het verlies van inkomen als gevolg van zijn ontslagname opvangen. Ander omstandigheden die moeten leiden tot een ander oordeel zijn gesteld noch gebleken. Dat alles tezamen brengt de voorzieningenrechter voorshands tot de slotsom dat, gelet op alle hiervoor geschetste omstandigheden, CarCare gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de verklaring van werknemer dat hij de arbeidsovereenkomst met CarCare wilde opzeggen, zodat CarCare op goede gronden werknemer aan de door hem gedane opzegging mocht houden, zoals zij heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:1101

Zaaknummer: 8964532 / CV EXPL 21-39

Rechters: U. van Houten

Advocaten: W.J.M. van Ophuizen en G.J. Ligtenberg

Wetsartikelen: 3:34 BW