

RECHTSPRAAK

De uiting: “Jullie zoeken het maar uit, ik vertrek.” is geen ontslagname van werknemer bij verkeersschool. Geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2020 bij werkgeefster, een verkeersschool, in dienst getreden in de functie van administratief medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster is vanaf 14 december 2020 gesloten voor rijlessen in verband met de coronamaatregelen voor contactberoepen. In die periode heeft het kantoorpersoneel van werkgeefster op locatie doorgewerkt. Omstreeks 22 januari 2021 is een aantal medewerkers van werkgeefster, onder wie werknemer, positief getest op het COVID-19-virus. Nadat werknemer van het virus is hersteld heeft hij, na tien dagen thuisisolatie, het werk weer opgepakt, deels op kantoor, maar ook deels vanuit huis. Op donderdag 11 februari 2021 heeft werknemer werkzaamheden op het kantoor van werkgeefster verricht. Op enig moment is de directeur (hierna: B) binnen gewandeld en heeft tegen werknemer gezegd dat hij niet zo moest zeuren. Daarna heeft B een sneeuwbal van buiten gehaald en deze bij een collega van werknemer in de nek gelegd. Nadat die collega de sneeuwbal uit zijn nek heeft gehaald, heeft hij deze bij werknemer in zijn nek gelegd met de woorden "Zo, kun jij ook even afkoelen". Werknemer is vervolgens opgestaan, heeft gezegd dat hij naar huis ging en is daarna vertrokken. Werknemer is de volgende werkdag niet op kantoor verschenen, maar heeft thuis wel ingelogd in het systeem van Werkgeefster. Op maandag 15 februari 2021 is weercode rood afgekondigd in verband met ijzel. Werknemer ontving die ochtend een berichtje via de groepsapp van werkgeefster dat er thuis gewerkt kon worden. Hij heeft die dag ook thuis ingelogd. Dit heeft hij ook in de ochtend gemeld aan de coördinator. Aan het einde van de middag van 15 februari 2021 ontving werknemer per e-mail een brief van werkgeefster waarin zij aangeeft de ontslagname van werknemer te accepteren. Werkgeefster stelt dat werknemer op 11 februari 2021 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd door middel van de mededeling "Jullie zoeken het maar uit, ik vertrek!". Werknemer heeft daarop direct gereageerd en aangegeven dat van ontslagname of opzegging geen sprake is geweest en dat hij ervan uitgaat op woensdag 17 februari 2021 weer te werken. Het gaat in deze procedure in kort geding in de kern om de vraag of de door werknemer gedane mededeling op 11 februari 2021 kan worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst en daarnaast of werkgeefster zich zonder nader onderzoek op die opzegging kan beroepen.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kan de mededeling – die overigens door werknemer wordt betwist – niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Uit deze mededeling blijkt dat werknemer zou vertrekken. Dat is iets anders dan het nemen van ontslag en in het geheel niet meer bij werkgeefster terug te willen keren. Daarnaast is van belang dat aan die mededeling een woordenwisseling vooraf is gegaan en werknemer vlak voor die mededeling een sneeuwbal van een collega in zijn nek heeft gekregen. Werknemer is die middag, zo begrijpt de kantonrechter, geëmotioneerd geraakt en naar huis gegaan. Ook op basis van het feit dat werknemer op vrijdag 12 februari 2021 niet op kantoor is verschenen mocht werkgeefster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet aannemen dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst had opgezegd. Partijen hadden immers de dag ervoor besproken dat werknemer die dag thuis wilde werken. Het feit dat werkgeefster had aangegeven dat zij werknemer die dag op kantoor verwachtte, brengt nog niet mee dat uit een niet verschijnen de conclusie kan worden getrokken dat hij ontslag had genomen. Werkgeefster heeft nog aangevoerd dat werknemer op vrijdag 12 februari 2021 en maandag 16 februari 2021 nagenoeg geen werkzaamheden heeft verricht, maar dat heeft werknemer gemotiveerd betwist. Werkgeefster heeft bovendien erkend dat werknemer die dagen op het systeem van werkgeefster heeft ingelogd. Het inloggen duidt erop dat werknemer werkzaamheden heeft verricht en strookt niet met de stelling dat werknemer per direct de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Verder is gesteld noch gebleken dat werkgeefster heeft onderzocht of werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en dat zij werknemer heeft voorgelicht over de gevolgen van die opzegging. Werkgeefster mocht naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet aannemen dat de verklaring van werknemer was gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1949

Zaaknummer: 9066053 \ CV EXPL 21-1332

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: J. Veninga

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:628 BW