

RECHTSPRAAK

Wegens het ontbreken van een duidelijke en ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring is geen sprake van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. Werkneemster dient te worden toegelaten tot het werk (re-integratie).

Feiten

Werkneemster is op 4 december 2014 als instructrice in dienst getreden bij Stichting Paardrijden Gehandicapten “De Blijde Ruiters” (hierna: De Blijde Ruiters) voor 10,25 uur per week. Op 27 maart 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en X en Y namens De Blijde Ruiters. Werkneemster heeft zich op 29 maart 2021 per whatsapp bij X ziekgemeld. Op 14 mei 2021 heeft Y namens het bestuur aan werkneemster geschreven dat werkneemster er tijdens het gesprek van 27 maart 2021 voor heeft gekozen haar ontslag in te dienen en dat Y het besluit van werkneemster om haar dienstverband bij De Blijde Ruiters te beëindigen bevestigt. Ook is medegedeeld dat met een opzegtermijn van twee maanden de arbeidsovereenkomst eindigt per 31 mei 2021. Bij brief van 15 mei 2021 heeft (de gemachtigde van) werkneemster gereageerd en medegedeeld dat van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster geen sprake is geweest. Vanaf juni 2021 heeft De Blijde Ruiters werkneemster geen loon betaald. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat of dat deze is geëindigd door een mondelinge opzegging door werkneemster op 27 maart 2021.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat onder deze omstandigheden geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die is gericht op vrijwillige en eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wanneer een werknemer in een emotionele toestand tijdens een gesprek mondeling aankondigt te willen stoppen, kan niet, althans niet zonder meer, worden aangenomen dat deze werknemer daadwerkelijk de wil heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, met alle gevolgen van dien. Daar mocht De Blijde Ruiters ook niet van uitgaan. Het lag in die situatie op de weg van De Blijde Ruiters als werkgever om te verifiëren of werkneemster daadwerkelijk de bedoeling had de arbeidsovereenkomst op te zeggen en of zij beseftte wat de gevolgen van een eenzijdige opzegging voor haar zouden zijn. Dat heeft De Blijde Ruiters ten onrechte niet gedaan. Dit geldt temeer nu het gebleven is bij een mededeling tijdens het gesprek. Werkneemster heeft immers tijdens het gesprek gezegd dat zij een ontslagbrief zou sturen, maar zij heeft dit vervolgens niet gedaan. Daaruit had De Blijde Ruiters redelijkerwijs moeten opmaken dat werkneemster haar dienstverband niet

daadwerkelijk wilde beëindigen. Het feit dat werkneemster volgens De Blijde Ruiters zes weken lang niets meer van zich heeft laten horen, maakt evenmin dat werkgeefster ervan uit mocht gaan dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. De Blijde Ruiters miskent hiermee dat werkneemster sinds 29 maart 2021 arbeidsongeschikt is, waarbij zij onder meer beperkt is in het persoonlijk en sociaal functioneren (waaronder het omgaan met conflicten). Dat is zij blijkens het laatste advies van de bedrijfsarts nog steeds. De Blijde Ruiters had hier rekening mee moeten houden. Zeker in die situatie mocht De Blijde Ruiters niet van een opzegging uitgaan. Dat er mogelijk iets mis is gegaan in de communicatie tussen De Blijde Ruiters en de arbodienst, ligt in de risicosfeer van De Blijde Ruiters als werkgever en kan niet aan werkneemster worden tegengeworpen. Het ontbreken van een duidelijke en ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring van werkneemster leidt tot het oordeel dat geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst. De door werkneemster voorwaardelijk gevorderde verklaring voor recht zal, omdat niet is voldaan aan de voorwaarde waaronder deze is ingesteld, worden afgewezen. Omdat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd, duurt de arbeidsovereenkomst voort. Werkneemster dient daarom te worden toegelaten tot het werk zodra zij arbeidsmogelijkheden heeft en de bedrijfsarts van oordeel is dat werkneemster kan re-integreren. De vordering van werkneemster zal in zoverre worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6496

Zaaknummer: 9237732 AO VERZ 21-32

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: J. de Jong

Wetsartikelen: 3:33 BW