

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht er niet gerechtvaardigd van uitgaan dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst had opgezegd, nu geen sprake is van een “duidelijke en ondubbelzinnige” verklaring.*Feiten*

Werknemer is op 6 juni 2020 voor de duur van zeven maanden in dienst getreden bij Groot Jachthuis. Op 10 juli 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Daarna heeft werknemer niet meer bij Groot Jachthuis gewerkt en heeft Groot Jachthuis het dienstverband afgerekend per 12 juli 2020. Na dit gesprek is er nog Whatsapp-contact geweest tussen werknemer en werkgever. Werknemer zegt dat hij tijdens het gesprek van 10 juli 2020 is ontslagen. Groot Jachthuis vindt dat niet zij, maar werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. In deze procedure stelt werknemer zich allereerst (primair) op het standpunt dat hij onregelmatig is ontslagen en verzoekt hij om verschillende vergoedingen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is het daar niet mee eens.

Oordeel

Vast staat dat er op 10 juli 2020 is gesproken over beëindiging van het dienstverband. Wat Groot Jachthuis over het gesprek van 10 juli 2020 heeft gesteld is onvoldoende om te kunnen concluderen dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De eisen die de rechtspraak aan een opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer stelt, zijn streng. De uitlatingen die werknemer volgens Groot Jachthuis heeft gedaan tijdens het gesprek van 10 juli 2020 zijn geen “duidelijke en ondubbelzinnige” verklaring. Daarnaast heeft Groot Jachthuis niet aangevoerd dat zij is nagegaan of werknemer ook echt een einde van de arbeidsovereenkomst wilde, dat zij hem op de gevolgen heeft gewezen of dat zij hem een bedenkttermijn heeft gegeven. Groot Jachthuis heeft evenmin om een schriftelijke bevestiging gevraagd. Ook als zou worden uitgegaan van hoe het gesprek volgens Groot Jachthuis is verlopen (werknemer heeft daar namelijk een heel andere visie op), kon Groot Jachthuis er niet gerechtvaardigd van uitgaan dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst had opgezegd. Werknemer mocht er redelijkerwijs van uitgaan dat hij, zoals hij stelt, ontslagen was door Groot Jachthuis: hij kreeg na het gesprek een eindafrekening van het dienstverband en moest de scooter inleveren, Groot Jachthuis riep hem niet meer op om te komen werken (ook al had werknemer zich daartoe bereid verklaard) en gaf hem tips om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Het hof beslist dat de arbeidsovereenkomst door Groot Jachthuis is opgezegd en dat dat niet op correcte wijze is gebeurd. Daarom wijst het hof de verzoeken tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:7326

Zaaknummer: 200.291.576

Rechters: A.E.F. Hillen, L.R. van Harinxma en G.A. Diebels

Advocaten: C.H. Bijvank

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW