

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft gerechtvaardigd mogen vertrouwen op de (duidelijke en ondubbelzinnige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. Ook indien sprake was van een geestelijke stoornis van werkneemster tijdens de opzegging, kan dit beroep niet slagen vanwege relevant nadeel bij werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 30 november 2021 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 december 2021. Op 16 december 2021 heeft werkneemster werkgeefster verzocht akkoord te gaan met intrekking van haar opzegging. Werkgeefster is niet akkoord gegaan. Op 31 december 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 4 januari 2022 heeft werkneemster zich nogmaals ziek gemeld met terugwerkende kracht vanaf 25 november 2021. Werkneemster vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkgeefster veroordeelt tot wedertewerkstelling en doorbetaling van salaris. Zij legt aan de vordering ten grondslag – kort weergegeven – dat werkgeefster de door werkneemster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst niet als een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging had mogen beschouwen. Werkneemster stelt dat sprake was van een tijdelijke stoornis van de geestesvermogen en daarmee gepaard gaande onmogelijkheid helder na te denken en de eigen wil te bepalen. Bovendien brengt volgens werkneemster het goed werkgeverschap met zich dat werkgeefster haar onder die omstandigheden voldoende tijd en gelegenheid had moeten geven om goed na te denken of de opzegging nu werkelijk was wat zij wilde, en als blijkt dat dit niet het geval is, haar de gelegenheid moet bieden om op de opzegging terug te komen. Dit heeft werkgeefster niet gedaan. Werkgeefster betwist de vordering. Zij voert onder meer aan dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Voor zover er wel een geestelijke stoornis was en werkneemster onder invloed van die stoornis heeft opgezegd, stelt werkgeefster dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de wil van werkneemster gericht was op de opzegging. Daarnaast stelt werkgeefster dat zij inmiddels al iemand heeft aangenomen in werkneemsters functie in dat team. Tot slot stelt werkgeefster dat zij niet in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap.

Oordeel

De beoordeling in dit kort geding is niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de mondelinge opzegging van werkneemster van 30 november 2021 in samenhang met haar e-mail van dezelfde dag niet

anders worden gezien dan als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bewoordingen van die e-mail zijn immers duidelijk. Dat haar e-mail een korte reactie is op het verzoek van werkgeefster om de mondelinge opzegging schriftelijk te bevestigen, zoals door werkneemster is gesteld, doet hier niet aan af. De opzegtermijn wordt immers door haar zelf bevestigd. Verder is voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster is nagegaan of werkneemster daadwerkelijk wilde opzeggen. Werkgeefster heeft onbetwist gesteld, en dit blijkt ook uit het overgelegde WhatsApp-gesprek van 30 november 2021, dat zij naar aanleiding van de bevestiging van de opzegging door werkneemster telefonisch contact heeft opgenomen met werkneemster. Aan werkneemster is het voorstel gedaan om in dienst te blijven tot 1 maart 2022 en dan pas een beslissing te nemen. Dat voorstel heeft werkneemster geweigerd, omdat zij volgens werkgeefster meer salaris wilde verdienen. Werkneemster heeft deze stelling van werkgeefster niet, althans onvoldoende gemotiveerd weersproken. Verder staat vast dat werkgeefster, op verzoek van werkneemster, wilde meewerken aan het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Op dat moment beoogde werkneemster dus ook daadwerkelijk een einde van haar dienstverband en overzag zij de mogelijke consequenties van deze beslissing voor haar rechtspositie. Gelet op de hiervoor weergegeven gang van zaken heeft werkgeefster zowel aan eerdergenoemde onderzoeks- als informatieplicht voldaan. Daaruit volgt ook dat niet aannemelijk is geworden dat het werkgeefster duidelijk moet zijn geweest dat werkneemster in een zodanige geestelijke toestand verkeerde dat zij geen adequate beslissing kon nemen. Werkneemster heeft zich niet eerder dan op 4 januari 2022 ziek gemeld met terugwerkende kracht tot 25 november 2021. Uit de overgelegde stukken blijkt ook niet dat werkgeefster wist dat werkneemster leed aan een depressie dan wel dat zij op de hoogte was van haar klachten in 2021. Ook indien ervan uit wordt gegaan dat sprake was van een geestelijke stoornis van werkneemster tijdens de opzegging, dan nog kan dit beroep naar het oordeel van de kantonrechter niet slagen. Er is namelijk sprake van relevant nadeel bij werkgeefster, omdat op de zitting onweersproken is gesteld dat zij inmiddels iemand anders in dienst heeft genomen voor de functie van werkneemster, die zijn eigen baan al heeft opgezegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1575

Zaaknummer: 9662715

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW en 3:35 BW