

RECHTSPRAAK

Kort geding. Opzegging arbeidsovereenkomst rechtsgeldig. Werkgever heeft gerechtvaardigd mogen afgaan op opzegging werknemster. Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.

Feiten

Werkneemster heeft op 10 januari 2022 per e-mail gesolliciteerd bij Restaurant Aquarius B.V. (hierna: Aquarius). Partijen konden op dat moment geen overeenstemming bereiken. Partijen zijn vervolgens op 26 maart 2022 een arbeidsovereenkomst overeengekomen voor onbepaalde tijd. Op maandag 22 april 2022 hebben partijen telefonisch contact gehad. Werkneemster heeft tijdens het telefoongesprek aangegeven dat zij niet meer kan komen werken vanwege de situatie rondom haar dochter en de echtscheiding waarin zij sinds het begin van het jaar verwickeld is geraakt. Zij neemt per direct ontslag. Diezelfde dag heeft Aquarius een bevestigingsbrief voor de beëindiging van arbeidsovereenkomst gestuurd. Aquarius heeft daarna aangeboden om eventueel een vaststellingsovereenkomst op te stellen. Vervolgens heeft werkneemster de bedrijfsapp verlaten en de bevestigingsbrief ondertekend. Op 28 april 2022 heeft werkneemster per Whatsapp gevraagd om de vaststellingsovereenkomst alsnog op te sturen en zij heeft die overeenkomst ontvangen. Werkneemster heeft daarna op 3 mei 2022 aangegeven dat zij vanwege haar persoonlijke omstandigheden niet de wens had om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en daarop terugkomt, zodat geen sprake zou zijn van een rechtsgeldige beëindiging door opzegging alsmede dat werkneemster ziek is. Zij vordert in kort geding onder meer loondoorbetaling.

Oordeel

Het gaat hier om de vraag of de opzegging door werkneemster rechtsgeldig is en of de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 22 april 2022. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kan de mondelinge opzegging van werkneemster van 22 april 2022 in samenhang met haar Whatsappberichten die zij vanaf 22 april 2022 heeft gestuurd niet anders worden gezien dan een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat Aquarius de ‘bevestiging beëindiging arbeidsovereenkomst’ heeft opgesteld en naar werkneemster heeft gestuurd, maakt dat niet anders. Werkneemster heeft hiermee immers zelf ingestemd. Vervolgens ligt de vraag voor of Aquarius gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op de opzegging van werkneemster. Uit het Whatsappgesprek van 22 april 2022 blijkt dat werkneemster na afloop van het telefoongesprek waarin zij haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, stuurt “Nogmaals het spijt me...”. Aquarius heeft vervolgens begrip voor de situatie getoond en heeft aangegeven dat een bevestigingsbrief wordt opgesteld. Ook doet Aquarius een voorstel tot het opstellen van een

vaststellingsovereenkomst. Uit de e-mail van 22 april 2022 met daarin de bevestigingsbrief blijkt dat Aquarius dat voorstel nog een keer doet: “zoals in de app aangegeven kunnen we eventueel een vaststellingsovereenkomst opstellen. Ik hoor graag of je die wil. Groet en nogmaals sterkte”. Werkneemster reageert nog dezelfde dag dat ze de bevestigingsbrief niet geopend krijgt en met de opmerking “Nogmaals bedankt voor het begrip. Ik ontvang graag een vaststellingsovereenkomst”. Vervolgens is werkneemster uit de bedrijfsapp gestapt en heeft zij de bevestigingsbrief ondertekend en haar laptop en sleutels ingeleverd. Op 28 april 2022 heeft werkneemster per Whatsapp gereageerd op de vraag of zij een vaststellingsovereenkomst wil met “Ontvang deze graag nog”. Op dat moment beoogde werkneemster dus nog steeds daadwerkelijk een einde van haar dienstverband. Voor zover werkneemster de opzegging in een opwelling had gedaan, had het in de lijn der verwachting gelegen dat zij daarop binnen afzienbare tijd zou zijn teruggekomen. Werkneemster heeft dat echter niet eerder gedaan dan op 3 mei 2022. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat Aquarius gerechtvaardigd heeft mogen afgaan op de opzegging van werkneemster, en haar onderzoeks- en informatieplicht tegenover werkneemster niet heeft geschonden. Nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter rechtsgeldig is, moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd per 22 april 2022. De vordering tot betaling van loon wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9760

Zaaknummer: KTN-9904395_14112022

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M. van Gastel en A.W.M. Roozeboom

Wetsartikelen: