

RECHTSPRAAK

Eenzijdige opzegging van werknemer. Er is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.*Feiten*

Werknemer is op 18 augustus 2020 bij werkgever in dienst getreden als onderhoudsmonteur. Op 4 september 2022 werd werknemer geconfronteerd met ernstige problemen in de privésfeer en was hij genoodzaakt om zijn kinderen met spoed in huis te nemen. Werknemer achtte zich hierdoor niet in staat om te gaan werken en heeft daarover contact gehad met werkgever. In dit gesprek heeft werknemer aangegeven te willen stoppen met werken. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 8 september 2022. Tijdens dit gesprek hebben partijen gesproken over de opzegging van het dienstverband door werknemer. Werkgever heeft een gespreksnotitie opgesteld, die tijdens het gesprek door werknemer en werkgever ondertekend is. In de gespreksnotitie staat onder andere dat werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt. Op 9 september 2022 heeft werknemer per e-mail aangegeven dat hij de dag ervoor onder druk is gezet om de notitie te ondertekenen en dat hij niet wil stoppen met werken. Werkgever reageert op 10 september 2022 met de stelling dat de brief op eigen verzoek van werknemer is opgesteld en ondertekend. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat aan de door hem gedane toezegging geen rechtsgevolg toekomt. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend, hetgeen ook door de kantonrechter wordt toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof stemden wil en verklaring op het moment van de opzegging overeen en heeft werkgever daar bovendien gerechtvaardigd op mogen vertrouwen. Werknemer heeft verklaard dat hij, zonder eerst te lezen, de brief heeft ondertekend. Werknemer is ervan uitgegaan dat de brief melding maakte van zijn mogelijke terugkeer bij werkgever. Hij ging er bij ondertekening van uit dat hij daarmee een uitkering zou krijgen, net als in 2020 het geval was, heeft vervolgens de brief thuis rustig gelezen en heeft zich toen pas gerealiseerd dat hij hiermee mogelijk geen recht had op een uitkering. Dat werknemer zich naderhand heeft gerealiseerd dat hij mogelijk geen uitkering zou krijgen, komt naar het oordeel van het hof voor zijn risico. Dit besef doet namelijk niet af aan het feit dat hij bij het tekenen van de verklaring wel degelijk wilde opzeggen waarbij hij er – ondanks de waarschuwing van werkgever – van uitging dat het met de toezegging van werkgever goed zou komen met zijn uitkering, net als in 2020. Werkgever mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer wilde opzeggen, mede gelet op het telefoongesprek van 7 september 2022.

Werknemer heeft ontkend dat hij (mondeling) is gewaarschuwd door werkgever voor de mogelijke gevolgen van het recht op een uitkering. Al zou werknemer niet door werkgever zijn gewaarschuwd, wat het hof niet aannemelijk acht – mede gezien de inhoud van de gespreksnotitie –, dan nog komt dit eveneens voor risico van werknemer. Naar het oordeel van het hof mocht werkgever namelijk erop vertrouwen dat werknemer achter de ondertekende verklaring van 8 september 2022 stond. In die verklaring staat duidelijk dat werkgever werknemer erop heeft gewezen dat deze geen aanspraak op een werkloosheidsuitkering heeft bij zijn eigen verzoek tot ontslag. Werkgever mocht erop vertrouwen dat als het duidelijk op papier staat – en dat staat het naar het oordeel van het hof – en werknemer dit tekent, dit overeenstemt met zijn eerdere verklaring om te willen stoppen met werken. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de wil en verklaring van werknemer op het moment van de opzegging overeenstemden en bovendien dat werkgever daarop voldoende gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2867

Zaaknummer: 200.326.562/01

Rechters: A.L. Bervoets, J.F.M. Pols en A.J. van de Rakt

Advocaten: P.W.M. Broekmans en J.H.A. Nieste

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW