

RECHTSPRAAK

Heeft werkneemster zelf haar arbeidsovereenkomst opgezegd?*Feiten*

Werkneemster is een vluchteling uit Oekraïne. FIH verricht in opdracht van (wisselende) opdrachtgevers de volledige exploitatie van (in ieder geval) horecaondernemingen. Omdat werkneemster geen Engels en Nederlands spreekt, communiceerde haar leidinggevende via collega X met werkneemster. X spreekt namelijk wel Oekraïens en Engels. Op 25 september 2023 heeft X gesproken met de leidinggevende. Hij heeft toen aan de leidinggevende medegedeeld dat hij samen met werkneemster bij een vriend zou kunnen gaan werken. Bij deze vriend zouden zij meer kunnen verdienen. X heeft meermaals aangegeven dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2023 is geëindigd. Bij brief van 27 november 2023 heeft (de gemachtigde van) werkneemster de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst ingeroepen, zich beschikbaar gesteld voor het verrichten van arbeid, verzocht het loon vanaf 1 september 2023 te betalen en loonspecificaties te verstrekken. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst nietig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat X namens werkneemster de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 wel degelijk opgezegd heeft en wel per 1 oktober 2023. Weliswaar biedt het bericht van X nog enige ruimte voor twijfel over X's bedoeling, maar die twijfel wordt weggenomen door de daaropvolgende berichten tussen de leidinggevende en X. Uit die berichten blijkt overduidelijk dat X heeft beoogd de arbeidsovereenkomst met FIH op te zeggen per 1 oktober 2023. Aangezien X kennelijk daarbij ook namens werkneemster opgetreden is, heeft die opzegging dus ook tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en FIH is geëindigd. De contacten tussen werkneemster en FIH verliepen via X en werkneemster heeft niet gesteld dat X haar voor wat betreft de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet mocht vertegenwoordigen. Eventuele misverstanden als gevolg van miscommunicatie komen in die context niet voor rekening en risico van FIH. Verder blijkt ook uit de gedragingen van werkneemster daarna dat zij zelf in de veronderstelling was dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Zij is immers niet meer verschenen op de werkplek. De daaropvolgende contacten tussen de manager namens werkneemster en de leidinggevende medio oktober 2023 en het door werkneemster ondertekende briefje van 12 oktober 2023 werpen geen ander licht op de zaak. Het enige argument van werkneemster dat dan nog resteert, is dat zij heeft gedwaald en dat de opzegging als gevolg daarvan nietig is. Ook dat argument kan niet tot toewijzing van het loon met ingang van 1 oktober 2023 leiden. Dwaling

kan wel leiden tot vernietiging van de opzegging. Daar doet werkneemster geen beroep op. Maar zelfs als zij dat wel gedaan zou hebben, zou haar dat niet kunnen baten. Van dwaling in de zin van artikel 6:228 BW is namelijk geen sprake. Werkneemster betoogt in dat verband dat FIH haar had behoren voor te lichten over de financiële gevolgen van de opzegging, namelijk dat zij bij een eigen opzegging geen recht heeft op een WW-uitkering. Dat betoog verwerpt de kantonrechter. Als onbetwist staat namelijk vast dat X aan FIH heeft medegedeeld dat hij en werkneemster van plan waren om voor een vriend van X te gaan werken tegen een hoger loon. Tegen die achtergrond bestond er geen aanleiding voor FIH om werkneemster te informeren dat zij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkneemster kan dus alleen aanspraak maken op het loon over de maand september 2023.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1162

Zaaknummer: 10817176 AZ VERZ 23-126

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.H.J.M. Stassen en J. Beckers

Wetsartikelen: