

RECHTSPRAAK

Heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd? Het hof vindt van niet.*Feiten*

Werknemer is sinds 31 augustus 2023 in dienst bij werkgever. Op 5 mei 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat hij agressief gedrag zou hebben vertoond naar een accountmanager PostNL. Werkgever heeft in een brief aan werknemer van 29 mei 2024 geschreven dat sprake was van een misverstand en dat de samenwerking wordt voortgezet. Op 12 juni 2024 heeft werknemer zich per mail ziek gemeld bij werkgever. Op 13 juni 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Op diezelfde dag heeft werkgever per e-mail en per aangetekende post, voor zover relevant, het volgende bericht gestuurd aan werknemer:

'Op 13 juni 2024 heeft u mondeling aangegeven uw arbeidsovereenkomst per direct te willen beëindigen, terwijl wij aangaven dat wij nog wilden overleggen om verder samen te werken. Na overleg zijn wij akkoord gegaan met het beëindigen van jouw arbeidsovereenkomst, dit besluit is door u genomen. Bij einde van de arbeidsovereenkomst wordt de gebruikelijke eindafrekening opgesteld van hetgeen wij u uit hoofde van de arbeidsovereenkomst nog verschuldigd zijn. Betaling vindt plaats binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Omdat het initiatief van de opzegging bij jou ligt, is er geen recht op een transitievergoeding.'

Op 5 juli 2024 heeft werknemer zijn bedrijfseigendommen bij werkgever ingeleverd. Op dezelfde dag heeft werkgever vervolgens het achterstallig salaris van werknemer uitbetaald. Bij brief van 12 juli 2024 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever meegedeeld dat werknemer betwist dat hij de arbeidsovereenkomst tijdens het gesprek op 13 juni 2024 heeft opgezegd en dat werkgever de arbeidsovereenkomst met de brief van 13 juni 2024 eenzijdig schriftelijk heeft opgezegd. Namens werknemer is werkgever verzocht om het ontslag ongedaan te maken en om doorbetaling van zijn loon en is meegedeeld dat werknemer beschikbaar blijft om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd per 13 juni 2024. De verzoeken van werknemer zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkgever zijn arbeidsovereenkomst met de brief van 13 juni 2024, als vervolg op het gesprek

eerder die dag, heeft opgezegd. Daarbij neemt het hof de volgende feiten en omstandigheden in aanmerking. Allereerst blijkt uit het WhatsAppbericht van 12 juni 2024 dat werknemer zelf heeft verzocht om een gesprek met X om over zijn werk te praten. Werkgever heeft direct de volgende dag een gesprek gepland met werknemer. Y heeft tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep toegelicht dat werkgever dit gesprek in deze samenstelling heeft willen laten plaatsvinden vanwege de klachten over (het agressieve gedrag van) werknemer. Vervolgens blijkt uit de door werkgever overgelegde schriftelijke verklaringen van A en X en B en uit de mondelinge toelichting van Y ter terechtzitting in hoger beroep dat zij tijdens dit gesprek op 13 juni 2024 eerst hebben gesproken over de ziekmelding van werknemer een dag eerder, over zijn loon bij overwerken, over de door werkgever ontvangen klachten over werknemer en dat zij daarna hebben gekeken naar mogelijke oplossingen voor de toekomst (zoals het plaatsen van werknemer op een andere bezorgwijk of hem andere werkzaamheden binnen het bedrijf laten verrichten), maar dat werknemer in reactie daarop heeft meegedeeld dat er niet naar ander werk binnen het bedrijf of andere oplossingen gekeken moest worden omdat hij al wist wat hij ging doen en dat hij wilde stoppen. Hoewel werknemer heeft betwist dat hij heeft gezegd dat hij wilde stoppen bij werkgever, heeft hij niet weersproken dat de genoemde werkinhoudelijke punten in het gesprek (eerst) aan de orde zijn gekomen. Dit was voor hem immers zelf ook de reden om op 12 juni 2024 een gesprek met X aan te vragen. Deze gang van zaken is naar het oordeel van het hof een aanwijzing voor de conclusie dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft willen opzeggen. Het ligt meer voor de hand dat werkgever heeft willen bespreken op welke manier zij hun samenwerking zouden voortzetten. Het voorgaande leidt het hof tot de conclusie dat niet vastgesteld kan worden dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer met de brief van 13 juni 2024 heeft opgezegd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1433

Zaaknummer: 200.349.881/01

Rechters: H.T. van de Meer, G.C. Boot en R.L. de Graaff

Advocaten: S.L. Soedamah en J.J.R. Bruijnzeels

Wetsartikelen: