

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer per WhatsApp. Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring werknemer. Onderzoeksplicht.*Feiten*

Werknemer is op 6 juli 2015 bij Koninklijke PostNL (hierna: PostNL) in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van allround medewerker sorteren tegen een salaris van € 927,57 bruto per maand voor 15 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van PostNL van toepassing (verder: de cao). Werknemer is op 24 en 27 december 2024 niet op het werk verschenen en was niet bereikbaar. PostNL heeft werknemer hierop aangeschreven en hem gevraagd een schriftelijke verklaring voor zijn afwezigheid te geven. Er volgt een correspondentie via Whatsappberichten, waaruit kan worden afgeleid dat werknemer de arbeidsovereenkomst wil beëindigen per 23 februari 2025. Op 18 februari 2025 mailt werknemer aan de HR Servicedesk dat hij per 24 februari 2025 uit dienst gaat en dat hij tegelijkertijd zijn resultaatsafhankelijke uitkering aanvraagt. Bij brief van 23 februari 2025 maakt werknemer bezwaar tegen zijn ontslag per 23 februari omdat hij nooit de intentie had om zijn dienstverband op te zeggen. Bij brief van 14 april 2025 heeft de gemachtigde van werknemer het standpunt ingenomen dat hij met zijn Whatsappbericht van 2 januari 2025 geen ontslag heeft genomen en dat het dienstverband na 23 februari 2025 doorloopt. Het Whatsappbericht van 2 januari 2025 bevatte volgens werknemer geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop gericht was de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. PostNL is van oordeel dat werknemer met dat Whatsappbericht ontslag heeft genomen. Werknemer vordert loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever niet te snel mag aannemen dat de werknemer zelf ontslag neemt, gezien de ernstige gevolgen die een dergelijke vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer als regel heeft. Onder omstandigheden kan de werkgever ook een onderzoeksplicht hebben om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting heeft om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Uit de tekst van het Whatsappbericht van 2 januari 2025 blijkt naar het oordeel van de kantonrechter de duidelijke en ondubbelzinnige intentie van werknemer om het dienstverband per 23 februari 2025 te willen beëindigen. Dat werknemer enkel navraag heeft gedaan naar de mogelijkheid van ontslag, de opzegtermijn en de voorwaarden voor opzegging, zoals hij heeft verklaard, blijkt onvoldoende uit het bericht. Verder is van belang dat werknemer zich na zijn bericht van 2 januari 2025 ook feitelijk naar

het vrijwillige ontslag is gaan gedragen. Vervolgens komt de vraag aan de orde of PostNL gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op de verklaring van werknemer dan wel had moeten onderzoeken of hij daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. Die vraag wordt ontkennend beantwoord, in de zin dat geen nadere onderzoeksplicht bestond voor PostNL. Gesteld noch gebleken is dat werknemer in een hevige gemoedstoestand verkeerde of handelde onder invloed van een stoornis van zijn geestvermogens. Bovendien had hij al in november 2024 aan zijn leidinggevende verteld dat hij het voornemen had om PostNL eind januari 2025 te verlaten, waardoor de opzegging voor haar niet als een verrassing kwam. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter moet uitgegaan worden van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst en is deze op 23 februari 2025 geëindigd. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3946

Zaaknummer: 11665528 \ KK EXPL 25-261

Rechters: J.P.C. van Dam Isselt

Advocaten: M. Westerveld en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:625 BW; 6:119 BW