

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst niet ondubbelzinnig opgezegd en werkgeefster evenmin. Omdat werknemer zijn opzegging niet tijdig vernietigde en onvoldoende aannemelijk maakte dat hij arbeidsongeschikt was, strandt zijn loonvordering en wordt een deskundigenverklaring verlangd.

Feiten

Werknemer is op 21 augustus 2023 in dienst getreden van werkgeefster. De vriendin van werknemer was ook werkzaam bij werkgeefster. Op 11 juni 2024 is alleen werknemer (zijn vriendin niet) op het werk verschenen en heeft hij aan werkgeefster laten weten dat hij en zijn vriendin ontslag nemen en terugkeren naar Polen. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer laten weten dat hij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkgeefster heeft toen voorgesteld aan werknemer om een vaststellingsovereenkomst te sluiten om zijn WW-rechten veilig te stellen. Op diezelfde dag heeft werknemer afscheid genomen van de aanwezige collega's en hen verteld dat hij en zijn vriendin niet meer komen werken en terugkeren naar Polen. Ook heeft werknemer later die dag een bericht geplaatst in de whatsappgroep, waarin hij (tezamen met zijn vriendin) afscheid neemt van zijn team en de whatsappgroep vervolgens (tezamen met zijn vriendin) verlaat. Op diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer per e-mail een bericht gestuurd: 'As discussed this morning during our meeting, I am sending you the settlement agreement attached to this email (...)' Op 12 juni 2024 heeft werknemer per WhatsApp gereageerd dat hij dit aanbod niet kan accepteren. Vervolgens heeft hij zich ziek gemeld. Op 14 juni 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat hij op 11 juni 2024 zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De gemachtigde van werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de door werknemer gedane opzegging niet kan worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft bij de voorzieningenrechter in kort geding als voorlopige voorziening achterstallig loon gevorderd over de maanden juni en juli 2024. In het vonnis van 29 augustus 2024 heeft de voorzieningenrechter de vordering van werknemer afgewezen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft de voorzieningenrechter de verklaring van werkgeefster van 11 juni 2024 ten onrechte op zichzelf beschouwd door te oordelen dat de opzegging door werknemer moet worden weggedacht. Met de e-mail stuurde werkgeefster aan werknemer een vso in vervolg op het gesprek met werknemer eerder die dag. Vast staat dat werknemer

eerder die dag mondeling de arbeidsovereenkomst had opgezegd, dat werkgeefster daarna aan werknemer heeft laten weten dat hij na ontslagname geen recht zou hebben op een WW-uitkering en dat zij toen aan werknemer heeft voorgesteld om ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst te sluiten, om daarmee werknemers WW-rechten veilig te stellen. Werknemer heeft het toesturen van de vso onder die omstandigheden niet hoeven op te vatten als een openbaring van de wil van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Onder deze omstandigheden heeft werknemer de e-mail redelijkerwijs mogen opvatten als een tegemoetkoming aan hem, om daarmee de door hem gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een voor hem gunstigere manier te bewerkstelligen en heeft hij die niet als opzegging door werkgeefster hoeven opvatten.

De loonvordering van werknemer is op grond van artikel 7:629a lid 1 BW alleen toewijsbaar als bij de eis een verklaring is gevoegd van een door het UWV benoemde deskundige, omtrent de verhinderende van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen bedoeld in artikel 7:660a BW. Het hof vindt het nodig dat werknemer een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW overlegt. Het hof acht zich onvoldoende voorgelicht over de vraag in welke mate de geestelijke gesteldheid van werknemer van invloed is geweest op zijn mondelinge opzegging van de arbeidsovereenkomst op 11 juni 2024. Ook heeft het hof behoefte aan informatie over de vraag of werknemer na zijn ziekmelding op 12 juni 2024 arbeidsongeschikt is gebleven en, zo ja, of hij in staat was om de controlevoorschriften op te volgen. Dat is van belang bij de beoordeling of werkgeefster op grond van artikel 7:629 lid 6 BW bevoegd was om de betaling van het loon op te schorten. Het hof zal werknemer bevelen om een deskundigenverklaring die antwoord geeft op deze vragen in het geding te brengen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1052

Zaaknummer: 200.346.521_01

Rechters: M. van der Schoor, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW en 7:686a BW