

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt haar arbeidsovereenkomst op onder dreiging van een ontslag op staande voet. De wil en de verklaring op het moment van de opzegging stemden niet overeen. Onderzoeksplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 16 november 2015 in dienst bij AS Watson (Health & Beauty Continentol Europe) B.V. (hierna Watson) in de functie van assistent-filiaalmanager met een loon van € 2.259,83 bruto per maand op basis van een werkweek van 28 uren. Haar direct leidinggevende is de filiaalmanager. In de gedragsregels voor filiaalmanagers (hierna: de gedragsregels) staan regels voor het meenemen van testers, gifts, motivators en proefjes (hierna samen aangeduid als: geschenken) die klanten ontvangen bij een bepaalde aankoop en onder bepaalde actievoorwaarden. In deze gedragsregels staan ook de voorwaarden waaronder een medewerker een geschenk mag meenemen. Per soort geschenk gelden verschillende regels. Op diefstal of fraude volgt altijd een ontslag op staande voet. Mede aan de hand van camerabeelden wordt werkneemster beticht van fraude, waarna zij een verklaring heeft ondertekend die inhoudt dat zij haar arbeidsovereenkomst opzegt. Naderhand komt werkneemster op deze verklaring terug. Werkneemster stelt dat zij niet daadwerkelijk de opzegging van de arbeidsovereenkomst wilde op het moment van ondertekenen. In deze procedure verzoekt zij vernietiging van de opzegging. Werkneemster was emotioneel ten tijde van het ondertekenen van de verklaring. Bovendien was zij ziek. Watson voert aan dat het verzoek niet-ontvankelijk verklaard moet worden. Volgens Watson dienen de vorderingen met een dagvaarding te worden ingeleid.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, indien de redenering van Watson zou worden gevolgd, dit zou leiden tot toepassing van artikel 69 Rv. Dit zou enkel leiden tot vertraging van het geding. Gesteld noch gebleken is dat Watson in haar belangen wordt geschaad door het volgen van de verzoekschriftprocedure. Integendeel, Watson heeft ter zitting de hoop uitgesproken de zaak te kunnen afronden. Een vertraging van de procedure is dan ook niet in haar belang, noch is dit in het belang van werkneemster. Toepassing van artikel 69 Rv zou dan ook niet in overeenstemming zijn met de goede procesorde. De kantonrechter overweegt dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat een werkgever er in beginsel op mag vertrouwen dat de verklaring van een werknemer overeenstemt met zijn wil. Of dat vertrouwen van de werkgever gerechtvaardigd is, hangt af van alle omstandigheden van het geval. In geval van opzegging van een arbeidsrelatie door de werknemer, zoals hier aan de orde, kan volgens vaste rechtspraak het vertrouwen van een werkgever alleen dan gerechtvaardigd zijn als er sprake is

van een 'duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer'.

Naar het oordeel van de kantonrechter stemden wil en verklaring van werkneemster op het moment van de opzegging niet overeen en voor zover Watson dat heeft beoogd te betogen, mocht zij er ook niet op vertrouwen dat dit wel zo was. De kantonrechter overweegt dat werkneemster arbeidsongeschikt was en tijdens en in de periode voorafgaand aan het gesprek op 3 februari 2025 in onzekerheid verkeerde over de diagnostiek van serieuze medische klachten. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat zij zich hierdoor in een kwetsbare psychische toestand bevond (nadien, in mei 2025 is een depressief toestandsbeeld vastgesteld). De kantonrechter is van oordeel dat er sprake was een tijdelijke stoornis van de geestvermogens, die een redelijke waardering van de bij de opzeggingshandeling betrokken belangen belette. Daarbij weegt volgens de kantonrechter mee dat werkneemster niet zelf en uit eigen initiatief op schrift heeft gezet de arbeidsovereenkomst te willen opzeggen, maar dat haar een schriftelijke verklaring is voorgelegd die Watson heeft opgesteld. Daarnaast is van belang dat werkneemster zeer zou worden benadeeld door de arbeidsovereenkomst op te zeggen (benadelingshandeling in de zin van de Ziektewet). Watson heeft de onderzoeksplicht gericht op de vraag of werkneemster daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster met ingang van 3 februari 2025 recht heeft op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Onder voorwaarde van herstel dient werkneemster weer toegelaten te worden tot het werk en moet Watson uitvoering geven aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6470

Zaaknummer: 11624159 \ AZ VERZ 25-33

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: D.G.A. Rossi en B. Polman

Wetsartikelen: 3:33 BW; 3:35 BW; 7:629 BW