

RECHTSPRAAK

Werknemer die zijn vertrek naar Polen aankondigde, afscheid nam en verdween, zegde de arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig zelf op, zodat er vanaf 12 juni 2024 geen loonrecht meer bestond en het latere ontslag op staande voet niet meer ter zake deed.

Feiten

Werknemer is op 21 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgever als logistiek medewerker. Zijn arbeidsovereenkomst liep, na verlenging, tot 20 maart 2025. Op 11 juni 2024 deelde werknemer op het werk mee dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en naar Polen zou terugkeren. Werkgever stelde voor een vaststellingsovereenkomst te sluiten ter bescherming van zijn WW-rechten. Diezelfde dag nam werknemer afscheid in de bedrijfsappgroep en verliet hij de groep. Werkgever stuurde hem vervolgens een vaststellingsovereenkomst toe. Op 12 juni 2024 liet werknemer via WhatsApp weten dat hij de overeenkomst niet accepteerde. Hij stelde dat hij door stress en gezondheidsklachten ziek was en verzocht verdere communicatie per e-mail te laten verlopen. Op 13 juni 2024 constateerde werkgever dat werknemers woning was ontruimd. Op 14 juni 2024 bevestigde werkgever dat werknemer volgens hem op 11 juni 2024 met onmiddellijke ingang had opgezegd. De advocaat van werknemer betwistte dit op 4 juli 2024 en meldde dat werknemer ziek was en in een ziekenhuis in Polen verbleef. Partijen bleven vervolgens verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst nog bestond. In kort geding werd de loonvordering afgewezen. De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake was van een rechtsgeldige ontslagname, althans dat werkgever werknemer daaraan in beginsel niet kon houden, maar dat werknemer niet tijdig vernietiging had verzocht van de aangenomen opzeggingshandeling van werkgever. In september en oktober 2024 vroeg werkgever, voor zover nog een dienstverband bestond, om het verblijfadres van werknemer in Polen in verband met re-integratie. Werknemer weigerde dit adres te verstrekken zolang volgens hem niet vaststond dat er nog sprake was van een arbeidsovereenkomst. Op 11 oktober 2024 ontsloeg werkgever hem, voor zover nodig, op staande voet wegens het niet verstrekken van zijn adresgegevens, het frustreren van re-integratie en het niet naleven van redelijke voorschriften en het verzuimprotocol. Werknemer verzocht vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter ging uit van de fictieve situatie dat de arbeidsovereenkomst nog bestond en oordeelde dat het ontslag rechtsgeldig was. De verzoeken van werknemer werden afgewezen. In hoger beroep kwam werknemer daartegen op.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat partijen de procedure voorwaardelijk lijken te hebben bedoeld, namelijk voor het geval dat zou blijken dat de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2024 nog bestond. Het hof benadrukt echter dat het in deze bodemprocedure zelfstandig moet beslissen op de loonvordering vanaf 12 juni 2024 en op het meest verstrekkende verweer van werkgever, namelijk dat de arbeidsovereenkomst al op 11 juni 2024 door opzegging door werknemer is geëindigd. Volgens het hof moet worden beoordeeld of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd door een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring. Het hof oordeelt dat dit het geval is. Werknemer had meegedeeld dat hij, samen met zijn vriendin, naar Polen zou terugkeren, had afscheid genomen in de groepsapp, had de appgroep verlaten, was uit zijn woning vertrokken en is niet meer op het werk verschenen. Werkgever had hem bovendien gewezen op mogelijke gevolgen en mocht er onder deze omstandigheden gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. De stelling van werknemer dat zijn wil door mentale problemen niet daadwerkelijk op beëindiging was gericht, is volgens het hof onvoldoende onderbouwd. Werknemer is niet verschenen op de mondelinge behandeling in hoger beroep, zijn advocaat had zich onttrokken en een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a BW is niet overgelegd. Het hof komt daarom tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 11 juni 2024 door opzegging door werknemer is geëindigd. Vanaf 12 juni 2024 bestond er geen arbeidsovereenkomst meer en had werknemer geen recht op loon. Daarmee falen ook zijn verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet van 11 oktober 2024 en tot loonbetaling. Zijn grieven kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en veroordeelt werknemer in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2863

Zaaknummer: 200.355.749_01

Rechters: M. van der Schoor, B. Kloppert en F.M.T. Quaadvliet

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

Wetsartikelen: 7:671 BW