RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat hij geen ontslag heeft genomen, terwijl werkgeefster ervan uitgaat dat arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werknemer vordert verklaring dat arbeidsovereenkomst voortduurt en doorbetaling van loon.

Feiten

Werknemer is op 21 maart 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van leerling-loodgieter. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Op 9 mei 2023 ontvangt werknemer tijdens zijn vakantie een brief van werkgeefster met daarin een eerste officiële waarschuwing. De waarschuwing heeft betrekking op het niet nakomen van een directiebesluit, het functioneren van werknemer en het privégebruik van de bedrijfsauto. Werknemer reageert via WhatsApp dat hij het niet eens is met de waarschuwing. Daarbij schrijft hij dat hij geen interesse meer heeft om op deze wijze samen te werken. Ook uit hij zijn frustratie over de samenwerking in de groepsapp met zijn collega's. Werkgeefster stuurt werknemer vervolgens een brief waarin staat dat hij zelf zijn dienstverband heeft beëindigd en dat dit met wederzijds goedvinden is gebeurd. Werknemer reageert later die avond dat hij geen ontslag heeft genomen en ook niet de intentie heeft gehad om ontslag te nemen. Hij geeft aan dat hij boos was over de officiële waarschuwing en mogelijk niet de juiste woorden heeft gebruikt. Werkgeefster blijft echter bij haar standpunt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. Partijen spreken elkaar op 24 mei 2023 en proberen vervolgens tot een vaststellingsovereenkomst te komen, maar dit lukt niet. Werknemer vindt per 1 september 2023 een andere baan. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voortduurt. Daarnaast verzoekt hij werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon vanaf juni 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer stelt dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat werkgeefster ten onrechte van mening is dat het dienstverband met wederzijds goedvinden is geëindigd. Hij is beschikbaar gebleven voor het verrichten van werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat werknemer op 9 mei 2023 zijn arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Een opzegging door een werknemer moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn, omdat het beëindigen van een arbeidsovereenkomst ernstige gevolgen kan hebben. Een werkgever moet daarom zorgvuldig onderzoeken of de werknemer daadwerkelijk ontslag wil nemen en hem

informeren over de gevolgen daarvan. Het WhatsAppbericht waarin werknemer schrijft dat hij geen interesse meer heeft om op deze wijze samen te werken, is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring dat hij ontslag wil nemen. Ook het bericht in de groepsapp had werkgeefster niet zonder meer als een opzegging mogen beschouwen. Uit de berichten blijkt namelijk dat werknemer boos was over de officiële waarschuwing en emotioneel reageerde. Werkgeefster had moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk wilde stoppen en hem moeten waarschuwen voor de gevolgen. Ook had werkgeefster werknemer een bedenktermijn moeten geven of om een schriftelijke bevestiging moeten vragen. In plaats daarvan heeft werkgeefster direct bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden was geëindigd. Werknemer heeft enkele uren later al laten weten dat hij geen ontslag had genomen. De kantonrechter concludeert daarom dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat deze is blijven doorlopen. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 is geëindigd, moet werkgeefster het loon tot die datum betalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd en ook de wettelijke rente wordt toegewezen. Tot slot wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 03-10-2023
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22396
Zaaknummer: 10599949 \ EJ VERZ 23-83056
Rechters: M. Nijenhuis
Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz
Wetsartikelen: 7:681 BW