



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Ik neem ontslag!

**Een werknemer neemt ontslag. Aan welke voorwaarden moet een ontslagname van een werknemer voldoen, oftewel: wanneer komt er door opzegging door de werknemer een rechtsgeldig einde aan de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst?**

In de hier besproken zaak draait het om een werknemster die voor bepaalde tijd in dienst treedt bij een werkgever in de functie van verzorgende en secretaresse. Op 3 september 2012 heeft zij een gesprek met werkgever waarbij zij haar onvrede uit over de te late betaling van haar loon. Het gesprek vindt plaats in een emotionele sfeer. Daarbij laat ze zich ontvallen: 'Als de betaling elke keer te laat plaatsvindt, neem ik ontslag'. Werkgever vat deze mededeling op als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemster is het hier niet mee eens. De zaak komt voor de rechter.

### De voorzieningenrechter

Eerst oordeelt de voorzieningenrechter en daarna het hof. De voorzieningenrechter oordeelt dat er geen sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van werknemster, gericht op onmiddellijke beëindiging van haar dienstverband. Zou dat wel het geval zijn geweest, dan had werkgever haar, nadat zij was afgekoeld, de gelegenheid moeten geven om op het genomen ontslag terug te komen. Daarvan is geen sprake geweest. De voorzieningenrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst na 3 september 2012 is blijven voortduren.

### Het hof

Het hof stelt voorop dat volgens vaste rechtspraak geldt dat voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring is vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, zoals bijvoorbeeld het verloren gaan van de mogelijkheid zich op (het ontbreken van) ontslagvergunning te beroepen en het mogelijk verlies van aanspraken ingevolge sociale zekerheidswetgeving, zoals een werkloosheidsuitkering. Bovendien moet de werknemer voldoende tijd worden gegeven op zijn verklaring terug te komen. Naar oordeel van het hof mocht werkgever er in dit geval niet in gerechtvaardigd vertrouwen van uit gaan dat werknemster met de mededeling die zij deed de bedoeling had daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.



## arbeidsrecht

Bij deze beoordeling betreft het hof ook de context waarbinnen deze woorden zijn uitgesproken: een gesprek over te late betalingen in een emotionele sfeer. Maar ook al zou werkgever de uitlating van werknemer als een ontslagname hebben mogen opvatten, dan nog geldt dat werkgever had moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk de bedoeling had ontslag te nemen. Hij had haar bovendien in de gelegenheid moeten stellen om op haar uitlating terug te komen. Dit is niet gebeurd.

### **Conclusie**

Het hof laat het eerdere oordeel van de voorzieningenrechter in stand. De arbeidsovereenkomst is ook na 3 september 2012 blijven voortduren en werkgever is dan ook gehouden het loon van werknemer door te betalen.

Vindplaats: **ECLI:NL:GHARL:2014:335**