

Eerst denken, dan doen

Op de werkvloer kunnen de emoties soms hoog oplopen. De emoties kunnen zelfs zo hoog oplopen dat een werknemer in het heetst van de strijd roept: "Bekijk het maar, ik pak mijn spullen en kom niet meer terug!" Mag een werkgever een dergelijke emotionele uitlating ook daadwerkelijk opvatten als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

De rechtbank Gelderland heeft zich in september van dit jaar over een vergelijkbare kwestie moeten buigen. De beoordeling van een rechtshandeling, zoals een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst, vindt plaats aan de hand van de hoofdregels van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek. Een rechtshandeling komt tot stand als sprake is van een op rechtsgevolg gerichte wil die door een verklaring is geopenbaard (artikel 3:33 van het Burgerlijk Wetboek).

De Hoge Raad heeft overwogen dat - naast de hiervoor genoemde hoofdregel - voor sommige rechtshandelingen van de werknemer als extra vereiste geldt dat de werknemer zijn verklaring "duidelijk en ondubbelzinnig" heeft gedaan, wat in ieder geval geldt voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer en wanneer een werknemer instemt met een beëindigingsovereenkomst. In verband met de ernstige gevolgen die een vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor de werknemer kunnen hebben - zoals een mogelijk verlies op bijvoorbeeld aanspraak op een werkloosheidsuitkering - mag een werkgever niet te snel aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband.

Rechtbank Gelderland

In de kwestie die zich voordeed bij de rechtbank Gelderland ging het om een doktersassistente die al ruim 23 jaar in dienst was bij de werkgever. De werkgever had op enig moment de indruk dat er binnen haar praktijk sprake was een eilandjescultuur. In dat verband was de werkgever van plan met haar medewerkers een coachingstraject aan te gaan. De assistente was hiervoor niet uitgenodigd, omdat het coachingstraject voor de toekomst zou zijn.

De assistente voelde zich hierdoor buiten het team geplaatst en heeft huilend aan werkgever medegedeeld ontslag te nemen. Zij schreef ter plekke op een papiertje: 'Ik neem ontslag per 1 juli 2021.' De werkgever heeft de ontslagname de daaropvolgende dag schriftelijk aan haar bevestigd. Twee dagen later komt de assistente hierop terug: zij zou in een opwelling ontslag hebben genomen. In de procedure bij de rechtbank Gelderland vordert zij vernietiging van haar opzegging, omdat de wil voor haar eenzijdige opzegging ontbrak, zij dit in een emotionele opwelling heeft gedaan en daarbij onvoldoende heeft overzien welke gevolgen de opzegging voor haar zouden hebben.

De rechtbank Gelderland oordeelt als volgt. De werkgever had niet zonder meer mogen afgaan op de (emotionele) uiting van de werknemer. Het eenzijdig ontslag nemen kan ernstige gevolgen voor een werknemer hebben, zodat niet te snel kan worden aangenomen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Ook voor de werkgever kwam de opzegging in dit geval totaal onverwacht en voor haar moet duidelijk zijn geweest dat de werknemer haar mededeling in een emotionele staat heeft gedaan. Naar het oordeel van de rechtbank Gelderland had van een zorgvuldig werkgever mogen worden verwacht dat zij onderzoekt of de werknemer wel echt ontslag wilde nemen en de gevolgen daarvan heeft overzien, door haar (bijvoorbeeld) een bedenktijd te geven. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd.

Bedenktijd

Op grond van vaste rechtspraak heeft een werkgever een (verzwaarde) onderzoeksplicht bij de verklaring van de werknemer die ziet op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet onderzoeken of de verklaring duidelijk en ondubbelzinnig is. Het doel van de onderzoeksplicht is om zeker te stellen dat de werknemer zich bewust is van het feit dat zijn of haar ontslagname tot ernstige gevolgen kan leiden.

Van een zorgvuldig werkgever mag in dat verband worden verwacht dat de werknemer bij een (emotionele) opzegging een bedenktijd wordt gegeven. Dit geldt ook als de werknemer aangeeft dit niet nodig te vinden. Dus hoe hoog de emoties ook oplopen, is het van belang de werknemer bij een (emotionele) opzegging een denk- of afkoeltermijn te gunnen, want: *Better safe than sorry!*

Deel dit artikel



Michel T Schroots en Monica van Vliet zijn advocaat in Rotterdam en lid van

**de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten
Notarissen.**