

In deze rubriek bespreken advocaat **Joost Quant en Christel Prevoo (beiden werkzaam bij Buren Legal te Amsterdam)** relevante wijzigingen in wet- en regelgeving die van belang zijn voor de kinderopvang.

Onderzoeksplicht bij eigen ontslag werknemer

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer moet sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op beëindiging van het dienstverband van de werknemer. De werkgever heeft ten aanzien van ontslagname door de werknemer een zogenaamde onderzoeksplicht. De Rechtbank Limburg heeft dit onlangs bevestigd in een uitspraak van 14 december 2017.

Een werknemer had sinds augustus 2017 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Op 5 oktober 2017 hebben de werknemer en de werkgever met elkaar gebeld. Partijen zijn het er niet over eens wat er tijdens dat gesprek is besproken. De werknemer zegt dat hij zich ziek heeft gemeld vanwege depressieve klachten die worden veroorzaakt door de dreiging van zijn vrouw om hem te verlaten. De werkgever meent dat de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd; de werknemer zou hebben aangegeven dat het werk te zwaar was, dat zijn problemen thuis niet te overzien waren en dat hij niet meer zou komen. De werkgever heeft twee ondertekende schriftelijke verklaringen van werknemers die het telefoongesprek hebben gehoord (de telefoon stond op de speaker). Vervolgens vordert de werknemer betaling van achterstallig loon en loon-doorbetaling tijdens ziekte.

Wat vond de rechter?

Was in dit geval sprake van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de

werknemer? En kon de werknemer daaraan worden gehouden? De rechter oordeelde van niet.

De werkgever had de mededeling van de werknemer net zo goed kunnen opvatten als een ziekmelding. Feitelijk zei de werknemer immers alleen maar dat hij niet in staat was om te komen werken. Zelfs indien de werknemer tijdens het telefoongesprek expliciet had gezegd 'ik neem ontslag', dan zou dit waarschijnlijk niet hebben geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op een dergelijke verklaring berust immers een onderzoeksplicht. Omdat het telefoongesprek maar twee minuten heeft geduurd en de werkgever nauwelijks op de hoogte was van de problemen van de werknemer, is onvoldoende gebleken dat de werkgever zich ervan heeft verzekerd dat de werknemer wist wat hij deed, en daarvan ook de gevolgen begreep en overzag. De rechter heeft de werknemer dan ook in het gelijk gesteld.

Onderzoeksplicht

Uit het voorgaande volgt dat de werkgever een onderzoeksplicht

heeft bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer: hij moet zich ervan verzekeren dat een werknemer daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wil beëindigen en ook beseft wat de gevolgen daarvan zijn. Een werknemer die zelf ontslag neemt heeft namelijk geen recht op een WW-uitkering. Indien een werknemer een nieuwe baan heeft gevonden ligt het voor de hand dat de werknemer zijn dienstverband wil beëindigen. Er zijn echter scenario's waarbij dit minder duidelijk is. Denk bijvoorbeeld aan spontane acties en 'emotionele' opzeggingen. De onderzoeksplicht van de werkgever reikt in dergelijke gevallen erg ver.

Tot slot

Zodra een werknemer ontslag heeft genomen is het raadzaam dit schriftelijk aan de werknemer te bevestigen met vermelding van de consequenties van het ontslag en het verzoek om schriftelijke bevestiging van het ontslag. <