



Ronald Verheij | Arbeidsrecht | RWV Advocaten

r.verheij@rwv.nl | +31 612 06 14 30 | +31 71 750 22 71

OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR WERKNEMER OF DOOR WERKGEVER

‘Wij gaan stoppen bij FC Volendam’

Met deze woorden begon de verklaring van Wim Jonk en anderen, waarin zij aan diverse media lieten weten te gaan stoppen bij hun club FC Volendam. FC Volendam leidde hieruit een opzegging van de arbeidsovereenkomst af. Ten onrechte, zo oordeelde zowel de Arbitragecommissie van de KNVB als de Kantonrechter te Zaans-tad.

Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer

Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer geldt namelijk dat sprake moet zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit is een strenge maatstaf, die er toe dient de werknemer te behoeden voor de grote gevolgen die een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor hem kan hebben.

Een werkgever mag daarom niet snel aannemen dat een verklaring van een werknemer gericht is op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Bij enige twijfel hierover moet de werkgever nagaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en hem ook wijzen op de gevolgen hiervan.

Wim Jonk vs FC Volendam

FC Volendam heeft dit niet gedaan en uit het persbericht direct de conclusie getrokken dat Wim Jonk en de anderen hun arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang hadden opgezegd.

Dat FC Volendam in het ongelijk is gesteld, kwam niet als een verrassing. De gedane uitspraken passen precies in het beeld dat de jurisprudentie over dit onderwerp al jarenlang laat zien.

Interessanter is de vraag of de uitkomst van de zaak hetzelfde zou zijn geweest als FC Volendam had verklaard: 'Wij gaan stoppen met Team Jonk'.

Opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever

In een recente uitspraak heeft de Hoge Raad meer duidelijkheid gegeven over de verplichtingen die op de werkgever rusten bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

In deze zaak ging het er onder meer om dat de werkgever de salarisbetaling aan een werknemer stopzette nadat deze zich had ziekgemeld. Twee maanden later stuurt de werkgever een brief aan de werknemer, waarin hij aangeeft te hebben besloten zijn bedrijf te sluiten en dat dit impliceert dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigt.



Eén van de vragen waar de Hoge Raad een antwoord op moest geven, was of deze brief wel of niet een einde maakte aan de arbeidsovereenkomst.

Duidelijke wil tot opzegging is voldoende

De Hoge Raad benadrukte dat de strenge maatstaf van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die geldt bij de vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, niet van toepassing is op opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Bij een eenzijdige opzegging door de werkgever is een duidelijke wil tot opzegging voldoende, mits deze wil ondubbelzinnig uit de verklaring blijkt.

De werkgever is ook niet (standaard) verplicht om na te gaan of de werknemer de opzegging heeft begrepen en om de werknemer voor te lichten over de gevolgen van de opzegging. Dit hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. In deze casus werd geoordeeld dat een dergelijke verplichting niet bestond. In de uitspraak heeft de Hoge Raad ook nog de zogenaamde 'ontvangsttheorie' bevestigd. Dit houdt in dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst pas werking heeft vanaf het moment dat zij de werknemer heeft bereikt, en dus niet vanaf de datum waarop de brief wordt verstuurd of is gedateerd.

Meer weten over het beëindigen van arbeidsovereenkomsten?

De strenge eisen van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die gelden bij de vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer, zijn dus

niet van toepassing op de eenzijdige opzegging door de werkgever. Er zal bij een hierop gerichte verklaring dus al snel worden aangenomen dat sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Belangrijk is dan nog wel dat de opzegging de werknemer op tijd bereikt, zeker in situaties waarin een harde termijn geldt. Denk bijvoorbeeld aan een ontslag tijdens de proeftijd.

Kortom, voorkom misverstanden en geschillen door zorgvuldig te handelen en tijdig en helder te communiceren.

Heb je advies nodig? Neem gerust contact op met mij of een van de andere arbeidsrecht advocaten. Wij adviseren je graag.

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWV Advocaten houden we je op de hoogte van actueel nieuws.