

# Ontslagname

## Ziekmelding via What's app indicatie dat werkneemster geen ontslag heeft genomen

---

Rechtbank Groningen, 11 juni 2012 - Een intercedente neemt na een woordenwisseling op werk 'ontslag', maar komt daar de volgende dag komt op terug. Ze meldt zich ziek via What's App. Haar werkgever bevestigt haar ontslagname en stopt de loonbetaling. Dit is volgens de rechter niet juist. De werkgever had moeten onderzoeken of de intercedente echt ontslag wilde nemen. Uit de ziekmelding had de werkgever op kunnen maken dat dit niet het geval was.

### De feiten

Na onenigheid over de uitvoering van haar werkzaamheden vertrekt een goed functionerende intercedente op 17 april 2012 met de mededeling: 'Nou, dat ga ik dus niet doen. Ik heb het namelijk al een tijdje gehad met deze baan en dit werk. Dit werk is niks voor mij. Ik wil dit ook niet meer en stop ermee. Ik heb er geen zin meer in. Ik heb het hier gezien en ga weg.'

De volgende dag bevestigt haar werkgever haar ontslagname. Het loon betaalt de werkgever uit tot en met 17 april. De intercedente meldt zich echter de volgende dag ziek via What's app. Ook stuurt ze op 20 april een brief aan haar werkgever dat ze geen ontslag heeft genomen. Ze eist doorbetaling van haar loon. Op 27 april herhaalt de vrouw haar eis en geeft aan dat zij wil overleggen met een bedrijfsarts. Ook laat zij weten dat zij zich beschikbaar houdt voor haar werkzaamheden indien en voor zover zij is hersteld. Als de werkgever hier geen gehoor aan geeft, stapt de vrouw naar de rechter.

### Oordeel rechter

De rechter oordeelt dat de werkneemster geen ontslag heeft genomen en dat de werkgever haar loon moet doorbetalen (plus wettelijke rente, beperkt tot maximaal 10%).

### Overwegingen van de rechter

In deze zaak had de werkgever direct na de emotionele ontslagname alleen mondeling gevraagd of zij het wel zeker wist. Dit is volgens de rechter niet voldoende. De werkgever had zich er volgens de rechter zorgvuldig van moeten vergewissen of de werkneemster de beëindiging met alle daaraan verbonden nadelige gevolgen daadwerkelijk wilde. Uit de ziekmelding had de werkgever al kunnen afleiden dat de vrouw geen ontslag wilde nemen. Dat de werkgever stelt het bericht niet te hebben ontvangen, wuift de rechter weg. Er waren bij de werkneemster twee 'vinkjes' verschenen naast het bericht, wat volgens de rechter betekent dat het bericht wel was ontvangen.

Rechtbank Groningen - 11 juni 2012, LJN: BY2140.

### Gevolgen voor de praktijk

Neemt een werknemer in een emotionele bui ontslag, dan zal de werkgever moeten nagaan of de werknemer wel echt ontslag wilde nemen. Bijvoorbeeld door de werknemer een paar dagen bedenktijd te geven. Een werkgever doet er bovendien goed aan om de werknemer - mondeling én schriftelijk - uit te leggen dat zijn kansen op het krijgen van een WW-uitkering bij ontslagname nihil zijn. Ook is het goed om de werknemer - eveneens mondeling én schriftelijk - in de gelegenheid te stellen om zich te laten adviseren door een deskundige (of hem dat aan te raden). Als de werknemer daarna volhardt in zijn ontslagname, dan zullen de meeste rechters normaal gesproken oordelen dat de werkgever zorgvuldig heeft gehandeld en dat de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard dat hij ontslag wil nemen.

### Gerelateerde informatie:

- Ontslagname
- Voorbeeldbrief informeren en bedenktijd bij ontslagname door werknemer
- Werknemer komt terug op zijn ontslagname
- "Dat is prima, dan ga ik weg" is geen ontslagname.
- Werknemer wordt aan zijn ontslagname gehouden. In deze zaak ging het wel goed omdat de werkgever de ontslagname schriftelijk had vastgelegd.
- Ontslagname werknemer na dreiging ontslag op staande voet
- Werkneemster is psychisch in de war en neemt ontslag; UWV mag niet zomaar WW weigeren maar moet onderzoeken of sprake is van verwijtbaarheid