

RECHTSPRAAK

## Pyton Communication Services/werkneemster

### ***Geen vergoeding op grond van goed werkgeverschap als alternatief voor vermeende onregelmatige opzegging.***

Werknemer heeft ongeveer vier maanden via een uitzendbureau voor Pyton gewerkt. Aansluitend heeft hij drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij Pyton gekregen. Tijdens een gesprek op 20 juni 2012 heeft de algemeen directeur van Pyton aan werknemer te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2012 niet zou worden verlengd. Na dit gesprek is werknemer naar huis gegaan. Volgens werknemer is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die onregelmatig is opgezegd. Volgens Pyton heeft werknemer ontslag genomen en heeft Pyton enkel ingestemd met de opzegging, dan wel dat de opzegging niet onregelmatig is geweest.

Het hof oordeelt als volgt. Alhoewel de handelwijze van Pyton niet de schoonheidsprijs verdient, staat vast dat Pyton (mondeling op 20 juni 2012 en bij brief van 29 juni 2012) aan werknemer heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2012 eindigt en voorts dat de gemachtigde van werknemer bij brief van 30 augustus 2012 aan Pyton heeft geschreven dat Pyton de arbeidsovereenkomst met werknemer op 29 juni 2012 met ingang van 1 september 2012 bij brief heeft opgezegd. Aldus moet het ervoor worden gehouden dat het voor werknemer voldoende duidelijk was dat Pyton de arbeidsovereenkomst op 29 juni 2012 heeft opgezegd met een opzegtermijn van twee maanden. Van onregelmatige opzegging is geen sprake. Nu is gesteld noch gebleken dat werknemer conform artikel 9 BBA (tijdig) een beroep op de vernietigbaarheid van de opzegging door Pyton – wegens de omstandigheid dat Pyton het UWV geen toestemming voor de opzegging heeft gevraagd – heeft gedaan, is het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2012 een feit. De omstandigheid dat door Pyton aan het UWV geen toestemming is gevraagd voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maakt de opzegging niet onregelmatig. Nu geen sprake is van een onregelmatige opzegging en geen beroep is gedaan op de vernietigbaarheid van de opzegging, valt niet in te zien dat Pyton op grond van goed werkgeverschap gehouden zou zijn enige vergoeding te voldoen in verband met de beëindiging van die arbeidsovereenkomst.

De zaak wordt aangehouden op grond van een kennelijk-onredelijkontslagprocedure (in het bijzonder ten aanzien van de vraag of de vordering is verjaard).

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 07-04-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2015:1266

**Zaaknummer:** HD 200.136.558/01

**Rechters:** R.J.M. Cremers, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en P.P.M. Rousseau

**Advocaten:** D.A.C. Schreuder en M.J.M. Groen

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:677 BW en 7:68o BW