

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Afwijzing loonvordering. Uit het feit dat werkgeefster na (niet rechtsgeldige) opzegging aan werkneemster een beëindigingsovereenkomst heeft aangeboden, heeft werkneemster niet mogen afleiden dat werkgeefster de opzegging daarmee introk.

Feiten

Werkneemster is in mei 2008 bij werkgeefster in dienst getreden. Laatstelijk verrichtte zij de functie van gastvrouw/verkoopster keukens. Op 12 juli 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 28 juli 2016 geoordeeld dat werkhervatting niet mogelijk is. Bij brief van 29 juli 2016 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Vervolgens heeft werkneemster aan werkgeefster medegedeeld dat deze opzegging niet rechtsgeldig is geschied, waarna werkgeefster werkneemster een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. Op 12 augustus 2016 heeft werkneemster wederom het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat herstel dient te worden afgewacht en dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn. Vanaf oktober 2016 heeft werkgeefster de loondoorbetaling aan werkneemster gestaakt. De bedrijfsarts heeft eind oktober 2016 geoordeeld dat er sprake is van relatief ernstige mentale beperkingen en dat intensieve revalidatie nodig is om hiervan te herstellen. In de onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster onder meer (door)betaling van loon. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Spoedeisend belang

Grief I is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster geen spoedeisend belang heeft bij haar vorderingen omdat zij van het UWV een ziekingelduitkering ontvangt waarvan de hoogte nagenoeg gelijk is aan haar laatstgenoten loon. In de toelichting op de grief heeft werkneemster gesteld dat zij weliswaar een eenmalige betaling van ziekingeld heeft ontvangen, maar dat deze ten onrechte aan haar is verstrekt en moet worden terugbetaald omdat werkneemster betwist dat haar dienstverband bij werkgeefster geëindigd is. Naar het oordeel van het hof kunnen deze grieven niet leiden tot vernietiging van het vonnis in kort geding, strekkende tot afwijzing van de door werkneemster gevorderde voorlopige voorzieningen. Ook als het hof zou uitgaan van de veronderstelling dat werkneemster spoedeisend belang heeft bij die vorderingen, zijn die vorderingen immers niet toewijsbaar.

Dat blijkt uit hetgeen het hof hierna zal overwegen.

Sprake van intrekking/vernietiging van de opzegging?

Het hof stelt voorop dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij de brief van 29 juli 2016 in duidelijke en niet voor misverstand vatbare bewoordingen heeft plaatsgevonden. Uit de reactie van werknemster blijkt dat werknemster heeft begrepen dat werkgeefster haar arbeidsovereenkomst had opgezegd met ingang van 1 oktober 2016. Uit het feit dat werkgeefster vervolgens bij e-mail van 5 augustus 2016 aan werknemster een beëindigingsregeling heeft aangeboden, heeft werknemster naar het voorlopig oordeel van het hof niet zonder meer mogen afleiden dat werkgeefster, ook indien werknemster de aangeboden regeling niet zou accepteren, de opzegging introk. Ook uit de omstandigheid dat werknemster nog enkele keren bij de bedrijfsarts heeft moeten verschijnen, heeft zij naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden niet mogen afleiden dat werkgeefster de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft willen intrekken. Het hof acht hierbij mede van belang dat werkgeefster de betaling van loon aan werknemster met ingang van 1 oktober 2016 heeft gestaakt. Dat is aan werknemster onmiskenbaar duidelijk geworden toen zij in de loop van oktober 2016 een salarisspecificatie ontving waarop geen salaris over die maand werd verloond maar die een eindafrekening betrof, uitgaande van beëindiging van de arbeidsovereenkomst per het einde van de maand september 2016. Door middel van deze specificatie werd aan werknemster bevestigd dat werkgeefster vasthield aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2016. Werknemeester (die werd bijgestaan door een advocaat) had overigens ook op dat moment nog ruimschoots de gelegenheid om binnen de vervalttermijn van twee maanden, die pas op 1 december 2016 zou verlopen, een verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst in te dienen. In het kader van het onderhavige kort geding moet om bovenstaande redenen voorshands worden geconcludeerd dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet is ingetrokken of vernietigd, dat de arbeidsovereenkomst dus als gevolg van de opzegging met ingang van 1 oktober 2016 is geëindigd en dat de door werknemster gevorderde voorlopige voorzieningen om die reden niet toewijsbaar zijn.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:1127

Zaaknummer: 200.208.334_01

Rechters: I.B.N. Keizer, M. van Ham en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: J.H.A. Nieste en H.F.A. Bronneberg

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:686a BW