

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Opzegging door werknemer per e-mail rechtsgeldig, hoewel cao opzegging per aangetekende brief voorschrijft. Toen werknemer in de nieuwe functie in de proeftijd werd ontslagen, hoefde de (oude) werkgever haar niet terug te nemen, onder andere omdat een reorganisatie in het verschiet lag.

Feiten

Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (hierna: 'SBB') is per 1 augustus 2015 rechtsopvolger van Aequor. Werkneemster is op 1 februari 2010 in dienst getreden bij Aequor in de functie van bedrijfsadviseur. Per 1 augustus 2015 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden naar SBB, waardoor voor slechts een deel van de werknemers een positie vrij kwam binnen de nieuwe organisatie. Ter anticipatie op (gedwongen) ontslagen heeft Aequor in overleg met de ondernemingsraad een vrijwillige vertrekregeling vastgesteld, inhoudende dat werknemers die zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen een bonus van vier bruto maandsalarissen (exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) krijgen. Bij e-mail van d.d. 24 augustus 2014 heeft werkneemster haar (volledige) dienstverband bij Aequor opgezegd per 1 oktober 2014 en heeft zij aanspraak gemaakt op de vertrekregeling ter grootte van 4 bruto maand salarissen. Per 9 september 2014 heeft het Clusius College de arbeidsovereenkomst met werkneemster tijdens de proeftijd opgezegd. Bij e-mail d.d. 10 september 2014 heeft werkneemster aan Aequor medegedeeld dat zij haar ontslagaanvraag niet wil doorzetten omdat er nu geen sprake is van een nieuwe baan. Bij e-mail d.d. 10 september 2014 heeft Aequor aan werkneemster laten weten vast te houden aan het einde van het dienstverband per 1 oktober 2014. Werkneemster heeft de kantonrechter gevorderd te verklaren voor recht dat het dienstverband met Aequor ook na 1 oktober 2014 is blijven voortduren en na 1 augustus 2015 van rechtswege is overgegaan op SBB. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze heeft opgezegd. Op 24 augustus 2014 heeft zij aan Aequor een e-mail verstuurd die aan duidelijkheid niets te wensen overlaat, namelijk dat zij de arbeidsovereenkomst opzegt per 1 oktober 2014. Aan dit bericht was correspondentie voorafgegaan. Werkneemster heeft Aequor

daarop op 28 juli 2014 schriftelijk laten weten besloten te hebben tot een volledig ontslag bij Aequor, mits zij van haar nieuwe werkgever, Clusius College, haar arbeidsovereenkomst zou hebben ontvangen. De conclusie kan derhalve geen andere zijn dan dat werkneemster op 24 augustus 2014 haar arbeidsovereenkomst willens en wetens beëindigde. Dat zij daarbij het in de cao vastgelegde vormvoorschrift – dat opzegging bij aangetekende brief of met bericht van ontvangst – niet naleefde, doet daar naar het oordeel van het hof niet aan af. Vast staat dat het bericht van 24 augustus 2014 Aequor heeft bereikt, want Aequor heeft op 2 september 2014 de ontvangst ervan bevestigd. Zo het vormvoorschrift ten doel mocht hebben gehad – wat niet uitgesloten is – de werknemer er voor te behoeden in een opwelling de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan is van het handelen in een opwelling in dit geval geen sprake. Gelet op de ratio van de bepaling als hiervoor aangegeven kan werkneemster niet met succes een beroep doen op schending van het vormvoorschrift. Er was derhalve op 24 augustus 2014 sprake van een rechtsgeldige opzegging. Werkneemster voert aan dat Aequor – en daarmee thans SBB – op grond van het goed werkgeverschap gehouden was haar te laten terugkomen op haar opzegging, toen op 9 september 2014 bleek dat de nieuwe werkgever van werkneemster, het Clusius College, de arbeidsovereenkomst met haar in de proeftijd en met onmiddellijke ingang beëindigde. Uit de email correspondentie tussen enerzijds A en B namens Aequor en anderzijds werkneemster, valt niet af te leiden dat Aequor er mee had ingestemd dat werkneemster, naast een dienstverband van 0,9 fte, ook voor 0,6 fte voor het Clusius College aan het werk kon. Het hof gaat er daarom van uit dat Aequor die toestemming niet heeft gegeven, en dat werkneemster zonder toestemming van Aequor, en in strijd met het in artikel 2.2.4 van de cao bepaalde omtrent het verrichten van nevenwerkzaamheden, bij het Clusius College aan het werk is gegaan. Naar het oordeel van het hof had Aequor daarmee en naast het belang van het voorkomen van gedwongen ontslagen bij een verdere reorganisatie voldoende redenen om, zonder in strijd te komen met de uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen om te handelen als goed werkgever, werkneemster te houden aan haar opzegging en niet bereid te zijn in te stemmen met het intrekken van die opzegging dan wel anderszins in te stemmen met het per 1 oktober 2014 opnieuw aangaan van een dienstverband. Dit betekent dat de grieven falen, en de op artikel 7:611 BW gebaseerde vorderingen van werkneemster zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:4560

Zaaknummer: 200.211.460/01

Rechters: G.C. Boot, I.A. Haanappel-van der Burg en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 7:61 BW, 7:625 BW en 6:203 BW