

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Brief werkgeefster met opschrift ‘bevestiging ontslag’ levert geen rechtsgeldige opzegging door werknemer op. Geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring of gedraging van werknemer, gericht op beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2006 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als assistent-boomverzorger. Vanaf november 2016 is werknemer gedetacheerd bij Carrière Uitzendbureau. In maart, mei en juli 2017 hebben gesprekken plaatsgevonden over de mogelijkheid werknemer bij Carrière in dienst te laten treden. Bij brief van 25 juli 2017 met als opschrift ‘bevestiging ontslag’ heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat werknemer zijn dienstverband met werkgeefster heeft opgezegd en dat zijn laatste werkdag 31 mei 2017 was. Werknemer heeft de brief niet voor akkoord getekend. Werknemer is werkzaamheden voor Carrière blijven verrichten en heeft vanaf 1 juni 2017 geen loon meer van werkgeefster ontvangen. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De kantonrechter heeft vastgesteld dat van een beëindiging geen sprake is geweest, zodat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werkgeefster loon verschuldigd is. Werkgeefster keert zich tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Opzegging door werknemer

Het hof overweegt dat voor een rechtsgeldige opzegging door de werknemer vereist is dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring of gedraging van de werknemer, die gericht is op beëindiging. Hiervan is in onderhavig geval geen sprake. Werknemer heeft de brief van 25 juli 2017 niet voor akkoord getekend. Uit het feit dat hij werkzaamheden voor Carrière is blijven verrichten, volgt niet dat hij zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft opgezegd. Ook vóór 25 juli 2017 verrichtte werknemer immers werkzaamheden voor Carrière, terwijl hij toen onbetwist bij werkgeefster in dienst was. Hij heeft de hem door Carrière aangeboden uitzendovereenkomst ook niet getekend. Als werknemer daadwerkelijk zou hebben opgezegd, had werkgeefster hem bovendien op de gevolgen daarvan moeten wijzen, zoals het verlies aan ontslagbescherming bij indiensttreding bij een uitzendbureau, het lagere salaris en de gevolgen daarvan voor het recht op een WW-uitkering bij een eventueel ontslag. Gesteld noch gebleken is dat deze kwesties bij werknemer aan de orde zijn gesteld.

Van een (rechtsgeldige) opzegging van de zijde van werknemer is dan ook geen sprake.

Opzegging door werkgeefster

Het hof oordeelt voorts dat werknemer de brief van 25 juli 2017 niet redelijkerwijs had hoeven aanmerken als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. De brief bevat een bevestiging van een opzegging door werknemer en niet een opzegging door werkgeefster. De brief bevat ook geen zinsnede waarin staat dat werkgeefster zelf het dienstverband wilde beëindigen.

Loonvordering

Op grond van het voorgaande concludeert het hof dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster is door de kantonrechter dan ook terecht veroordeeld tot betaling van het verschuldigde loon vanaf 1 juni 2017.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:290

Zaaknummer: 200.238.047/01

Rechters: F.J. Verbeek, A.S. Arnold en M.S.A. Vegter

Advocaten: P.H. Mahieu en J. Kouvarnta

Wetsartikelen: 3:35 BW en 7:671 BW