

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Mondelinge beëindiging en schriftelijke instemming daarmee van werkneemster kan niet worden gekwalificeerd als een beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 7:670b BW. Daarnaast ook geen sprake van opzegging aan de zijde van werkgeefster. Geen einde van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 23 augustus 1999 in dienst bij werkgeefster. Op 26 juli 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij zich volledig moest gaan oriënteren op de faillissementsdossiers en werd ontheven van de incassowerkzaamheden. Vanaf 13 november 2018 moest werkneemster zich echter weer (ook) met de incassowerkzaamheden gaan bezighouden. Op 20 november 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 20 december 2018 is in een e-mail aan werkneemster gerefereerd aan een in augustus overeengekomen beëindiging van het dienstverband. Werkneemster heeft bevestigd dat in haar optiek een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 4 januari 2019 heeft werkneemster geprotesteerd tegen de opzegging door werkgeefster en aanspraak gemaakt op niet betaald loon, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij heeft ontkend dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Op 30 januari 2019 heeft het UWV aan werkneemster te kennen gegeven dat zij op 20 november 2018 haar eigen werk niet kon doen. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer niet betaald loon, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding gevorderd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van een opzegging niet is gebleken en de vorderingen, met uitzondering van het niet betaalde loon, afgewezen. Zowel werkneemster als werkgeefster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

De vraag of een werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, moet worden beantwoord op de voet van de artikelen 3:33-3:35 BW. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de gedragingen en verklaringen van werkgeefster redelijkerwijs niet kon opvatten als een opzegging. Volgens werkneemster kreeg zij tijdens een telefoongesprek te horen dat zij niet meer bij het kantoor zou passen en het beter zou zijn dat de wegen zich zouden scheiden. In eerste aanleg voerde werkneemster echter aan dat de arbeidsovereenkomst per e-mail zou zijn opgezegd. Van haar mocht worden verwacht dat zij

had toegelicht waarom de mededelingen tijdens het telefoongesprek als opzegging gekwalificeerd moeten worden. Werkneemster was bovendien in haar e-mails van 20 december en 31 december 2018 in de veronderstelling dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen, zoals in augustus overeen gekomen. Dat werkgeefster in de onjuiste veronderstelling verkeerde dat de beëindiging mondeling kon worden overeengekomen, maakt niet dat werkneemster de mededelingen als opzegging heeft kunnen opvatten. Het hof volgt werkgeefster niet in haar standpunt dat is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670b BW, omdat uit de schriftelijke stukken blijkt van instemming. Van een beëindigingsovereenkomst is dan ook geen sprake. Verder oordeelt het hof dat werkgeefster onvoldoende heeft aangetoond dat geen sprake was van ziekte na 20 november 2018. Werkneemster maakt dus aanspraak op (100% van het) loon tijdens ziekte. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4182

Zaaknummer: 200.259.487_01

Rechters: M. van Ham, D.J.B. de Wolff en P.P.M. Rousseau

Advocaten: A.L. Stegeman en S.J.W.M. Vonken

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW, 3:35 BW, 7:625 BW, 7:629 BW, 7:670b BW en 7:672 BW