

## RECHTSPRAAK

**Artikel 7:671a lid 6 BW bevat een ‘hard’ wettelijk schriftelijkheidsvereiste.***Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 1997 in dienst getreden bij werkgever. In verband met het met ingang van 1 januari 2024 – inmiddels door Covid-19 vervroegd naar 2021 – geldende wettelijke verbod op het houden van pelsdieren, zag werkgever zich genoodzaakt zijn exploitatie van de nertsenfarm te beëindigen. In de week van 7 oktober 2018 heeft werkgever de naderende beëindiging van het bedrijf met werknemer besproken. Op 22 oktober 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 14 mei 2019 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij brief d.d. 17 mei 2019 heeft de gemachtigde van werkgever aangekondigd dat de arbeidsovereenkomst binnenkort zou worden opgezegd. Daarbij is medegedeeld dat de woning onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, waardoor die na beëindiging ook niet meer aan werknemer ter beschikking wordt gesteld. Per brief d.d. 17 mei 2019 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 september 2019. Op 15 juli 2019 heeft werkgever werknemer gedagvaard en ontruiming per 1 september 2019 gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen, maar een ruimere ontruimingstermijn – tot 1 juni 2020 – toegekend. Omdat werknemer zich (in de kortgedingprocedure) op het standpunt stelde dat zijn dienstverband niet is opgezegd/beëindigd, heeft werkgever bij brief van 16 december 2019 opnieuw een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Bij beslissing van 29 januari 2020 heeft het UWV de gevraagde toestemming opnieuw verleend. Op 30 januari 2020 heeft werkgever een (voorwaardelijke) opzeggingsbrief aan werknemer verzonden/overhandigd bij deurwaardersexploot, met als (voorwaardelijke) datum einde dienstverband 1 mei 2020. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat, verzoekt de opzegging te vernietigen dan wel nietig te verklaren en loon door te betalen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

*Oordeel*

De vraag die thans aan de orde is, is of werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd. Het hof is van oordeel dat er sprake is van een ‘hard’ wettelijk schriftelijkheidsvereiste in artikel 7:671a lid 6 BW. Het hof acht een schriftelijke opzegging vereist, gezien de zekerheid die de werknemer moet hebben over de vraag of de werkgever, na ontvangst van de UWV-toestemming om op te zeggen, de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk zal opzeggen. De opzeggingsbrief van 17 mei 2019 is schriftelijk en vermeldt de

reden van opzegging. Werknemer betwist echter deze brief te hebben ontvangen. Het bewijsaanbod van werkgever is niet gericht op (tijdige) ontvangst van de brief. Voor het hof is daarom het uitgangspunt dat werknemer de opzeggingsbrief niet tijdig heeft ontvangen. Er is derhalve niet tijdig schriftelijk, aldus niet rechtsgeldig opgezegd per 1 september 2019. Het voorgaande betekent dat er geen einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst op 1 september 2019, maar dat er wel een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst op de niet in geschil zijnde datum 1 mei 2020. Werknemer behoudt voor die periode ook zijn recht op loon. Dat werkgever geen arbeid kon aanbieden omdat hij de bedrijfsactiviteiten had gestaakt, komt voor zijn rekening en risico.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 29-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2020:3372

**Zaaknummer:** 200.278.195\_01

**Rechters:** M. van Ham, A.P. van Zweers - Vellenhoven en B. Kloppert

**Advocaten:** R.G.P. Voragen en H.M.M. van den Elzen

**Wetsartikelen:** 7:671a BW, 7:680a BW, 7:683 BW en 7:676 BW