

## RECHTSPRAAK

***Mondelinge opzegging door werknemer van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet komen vast te staan. Het ligt voor de hand dat werkgever om schriftelijke bevestiging verzoekt.****Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2019 als makelaar in dienst getreden bij een makelaardij (hierna: werkgeefster), op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden. Volgens werkgeefster heeft werknemer zijn dienstverband voor de einddatum (per 1 december 2019) mondeling opgezegd. Zij heeft per die eerdere datum de loonbetaling gestaakt en een eindafrekening opgemaakt. Werknemer bestrijdt dat hij de arbeidsovereenkomst (mondeling) heeft opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer de opzegging te vernietigen, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. De kantonrechter heeft werknemer (grotendeels) in het gelijk gesteld en werkgeefster onder meer veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon tot de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat het beroep niet slaagt en overweegt daartoe als volgt. De kern van het geschil betreft de vraag of in rechte kan worden vastgesteld dat werknemer in een gesprek op 31 oktober 2019 zijn dienstverband met werkgeefster mondeling heeft opgezegd, zoals werkgeefster heeft gesteld en werknemer heeft betwist. Vast staat dat van een schriftelijke opzegging geen sprake is. Ook staat vast dat een schriftelijke verslaglegging van het gesprek op 31 oktober 2019 ontbreekt. Vastlegging had naar het oordeel van het hof wel voor de hand gelegen. Tussen partijen is niet in debat dat werkgeefster werknemer ook aan een mondelinge opzegging mag houden. Nu werkgeefster met de formulering van het opzegbeding in de arbeidsovereenkomst blijkbaar belang heeft gehecht aan maximale duidelijkheid door te bepalen dat een opzegging schriftelijk en zelfs per aangetekend verzonden brief dient plaats te vinden, had het echter in de rede gelegen dat zij werknemer om een schriftelijke bevestiging van de gestelde opzegging had verzocht. Dit heeft zij niet gedaan. Werkgeefster heeft in hoger beroep een aantal getuigenverklaringen overgelegd. Het hof is, mede gelet op de stellige betwisting van werknemer op dit punt, van oordeel dat op grond van die verklaringen niet is komen vast te staan dat werknemer in het bijzijn van dan wel aan de getuigen heeft verklaard dat hij zijn arbeidsovereenkomst per 1 december 2019 had opgezegd. Voorts overweegt het hof dat, ook al zou werknemer op enig moment het initiatief hebben genomen voor het opstellen van een vaststellingsovereenkomst, daaruit nog steeds niet zonder meer volgt dat hij op 31 oktober 2019 zijn arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd. Concluderend is het hof

van oordeel dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werknemer de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd. Er moet daarom van uit worden gegaan dat het dienstverband per 15 maart 2020 formeel is geëindigd. Dit betekent dat de transitievergoeding verschuldigd is. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikkingen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 18-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2021:3464

**Zaaknummer:** 200.295.981\_01

**Rechters:** J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en D.J.B. de Wolff

**Advocaten:** H.J. Rosens en N.T.A. Zeeuwen

**Wetsartikelen:** 7:672 BW