

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet geëindigd door duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Geen schending aanzegplicht nu het werknemer al geruime tijd duidelijk had moeten zijn dat werkgever de arbeidsrelatie wenste te beëindigen.

Feiten

Op grond van een gesloten arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 12 maanden was werknemer met ingang van 2 juli 2019 voor 37 uren per week als bezorger/winkelmedewerker in dienst van Witte Hal. Over de periode tot en met 8 oktober 2019 heeft Witte Hal het aan werknemer toekomende loon c.a. uitbetaald. Met ingang van 9 oktober 2019 heeft Witte Hal geen loon c.a. aan werknemer uitbetaald. Een door Witte Hal opgemaakte en op 11 oktober 2019 gedateerde brief was gericht aan werknemer en vermeldde: *‘Betreft: Beëindigingsovereenkomst, ontslag met wederzijds goedvinden’*. Deze brief is niet ondertekend. Bij ongedateerde brief van eind oktober 2019 heeft Witte Hal werknemer ter bevestiging van een gevoerd gesprek geschreven. Bij brieven van 6 december 2019 en 7 mei 2020 heeft werknemer aan Witte Hal onder meer geschreven dat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, dat werknemer tot het rechtsgeldige einde daarvan aanspraak zal blijven maken op doorbetaling van loon en dat verrekening met tijdens werktijd veroorzaakte schade niet is toegestaan. In de brief van 7 mei 2020 werd aanvullend onder meer nog geschreven dat het niet oproepen van werknemer voor het verrichten van werk voor risico van Witte Hal komt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter Witte Hal veroordeeld tot betaling van loon over de periode 1 januari 2020 tot 2 juli 2020, te vermeerderen met onder meer de wettelijke verhoging van 50% en betaling van de aanzegvergoeding. In beroep vordert Witte Hal in de kern dat het hof het beroepen vonnis zal vernietigen en de vorderingen van werknemer (alsnog) zal afwijzen.

*Oordeel**Tussentijdse beëindiging en betaling van loon vanaf 1 januari 2020*

Als verweer werpt Witte Hal onder meer op dat werknemer de arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds per 9 oktober 2019 heeft beëindigd. Het hof stelt voorop dat vanwege de ernstige gevolgen daarvan voor een werknemer, een werkgever alleen bij een duidelijke en ondubbelzinnige wilsuiting van een werknemer daartoe, mag aannemen dat een werknemer de arbeidsovereenkomst vrijwillig wil beëindigen. Zelfs als wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen van Witte Hal, volgt daaruit in het licht van dit uitgangspunt nog niet dat kort gezegd werknemer de arbeidsovereenkomst vrijwillig voortijdig heeft willen beëindigen.

Een door werknemer ondertekend schriftelijk stuk dat als een duidelijke en ondubbelzinnige opzeggingsverklaring kan worden geduid, ontbreekt. Voor zover werknemer volgens Witte Hal niets meer van zich heeft laten horen en zich ook niet arbeidsbereid zou hebben getoond, volgt daaruit redelijkerwijs nog geen (door werknemer geuite) duidelijke en ondubbelzinnige opzeggingsverklaring of handeling. Bij gebreke van een tussentijdse beëindiging heeft de arbeidsovereenkomst doorgelopen tot 2 juli 2020. Witte Hal heeft onvoldoende duidelijk geconcretiseerd dat bij werknemer in de periode van 1 januari 2020 tot 2 juli 2020 de arbeidsbereidheid heeft ontbroken. Uit de stellingen en stukken van partijen volgt zelfs niet dat Witte Hal op enig moment de gelegenheid heeft geboden of de bereidheid heeft getoond om werknemer na 8 oktober 2019 nog arbeid te (willen) laten verrichten. Werknemer behoudt derhalve zijn recht op loon.

Wettelijke verhoging

Met grief 4 keert Witte Hal zich kort gezegd tegen de door de kantonrechter zonder matiging toegewezen wettelijke verhoging voor ontijdige betaling van loon c.a. Witte Hal verzoekt matiging of zelfs nihilstelling daarvan. Het hof overweegt dat deze wettelijke verhoging op de voet van artikel 7:625 lid 1 BW verschuldigd wordt zodra de werkgever het loon niet tijdig heeft betaald. Voor zover Witte Hal inroept dat (de advocaat van) werknemer hierover eerst op 7 mei 2020 zou hebben gereclameerd, kan dat hieraan niet afdoen. Een aanzegging of ingebrekestelling is hiervoor immers niet vereist. De door Witte Hal ingeroepen omstandigheid kan wel meewegen in het kader van Witte Hal's verzoek om de wettelijke verhoging voor ontijdige betaling van loon c.a. te matigen. Waar de kantonrechter dat matigingsverzoek wegens het ontbreken van een onderbouwing heeft gepasseerd, roept Witte Hal in beroep daarnaast nog meer omstandigheden hiervoor in. Mede gezien de niet (voldoende) weersproken passieve houding van werknemer, dat Witte Hal (wel onjuist maar) niet geheel onbegrijpelijk niet tot betaling is overgegaan, dat deze wettelijke verhoging niet zozeer bedoeld is als vergoeding van door de werknemer geleden schade maar als prikkel voor tijdige betaling van loon door de werkgever en gezien de tevens gevorderde wettelijke rente, zal het hof de wettelijke verhoging beperken tot het hier billijk voorkomende percentage van 20%.

Aanzegvergoeding

Witte Hal komt op tegen het oordeel dat zij de verplichting heeft geschonden om werknemer uiterlijk een maand voor het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te informeren over het vervolg van de arbeidsrelatie. Mede gelet op de van 2 oktober 2019 tot en met 15 oktober 2019 tussen partijen gewisselde whatsappberichten (over een tijdstip voor de door werknemer in te leveren bedrijfsspullen) en de van Witte Hal ontvangen brieven van 11 oktober 2019 (over een voorgestelde beëindiging van de arbeidsrelatie in relatie tot een onwerkbaar geachte situatie) en van eind oktober 2019 (over een beëindiging van de arbeidsrelatie, de daarmee samenhangende eindafrekening en de uitbetaling daarvan) had werknemer redelijkerwijs al in oktober en/of november 2019 moeten begrijpen dat Witte Hal de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na beëindiging in geen

geval zou (willen) voortzetten. Zo Witte Hal al haar verplichting heeft geschonden, is het daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar als werknemer die schending tegenover Witte Hal hier nog succesvol zou kunnen invoeren. Voor werknemer had het immers al vanaf in ieder geval oktober en/of november 2019 duidelijk moeten zijn dat Witte Hal de arbeidsrelatie definitief wilde (laten) eindigen, zodat die verplichting voor werknemer geen relevante (waarborg)functie meer vervulde en hooguit nog slechts een formaliteit was. Alles bij elkaar concludeert het hof dat het beroepen vonnis gedeeltelijk moet worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:480

Zaaknummer: 200.296.918_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:667 BW