

## RECHTSPRAAK

***Het hof stelt werkgever in de gelegenheid collega's te horen om te bewijzen dat de ontslagbrief werknemer heeft bereikt.****Feiten*

Werknemer is op 11 november 2002 in dienst getreden bij Gamesa Rotterdam B.V. (hierna: Gamesa). Op 26 maart 2018 heeft werknemer door middel van het "aanvraagformulier vakantie" zijn vakantie aangevraagd voor de periode 11 juni 2018 tot en met 29 juni 2018. Op 8 juni 2018 heeft Gamesa aan werknemer medegedeeld dat hij in die periode niet op vakantie mocht. Werknemer was van 10 juni 2018 tot en met 30 juni 2018 op vakantie in Turkije. Vanaf de maand juni 2018 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Op 2 juli 2018 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 4 november 2018 heeft werknemer zijn prestatieplicht uit hoofde van de arbeidsovereenkomst opgeschort. Werknemer heeft een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Uit het rapport van 1 december 2018 blijkt dat het UWV van oordeel is dat werknemer niet arbeidsongeschikt was op 2 juli 2018. In eerste aanleg heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat er tussen Gamesa en werknemer sinds 11 november 2002 een ononderbroken arbeidsovereenkomst bestaat en is Gamesa veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.

*Oordeel*

De kern van deze zaak is de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 25 juni 2018 is geëindigd. Allereerst stelt het hof vast dat werknemer een verzoek tot vernietiging niet, en dus ook niet tijdig gedaan. Dus als de brief van 25 juni 2018 werknemer heeft bereikt is het einde van de arbeidsovereenkomst een feit. Als de brief van 25 juni 2018 werknemer niet heeft bereikt, heeft te gelden dat het ontslag op staande voet niet is gegeven. Gamesa heeft ook niet gesteld dat langs andere weg dan genoemde brief ontslag aan werknemer is gegeven. Anders gezegd: in dat geval bestaat de arbeidsovereenkomst nu nog steeds. Kortom, indien de brief van 25 juni 2018 werknemer op de gestelde datum heeft bereikt – 26 juni 2018 – dan heeft werknemer geen recht op loon en als deze brief hem niet heeft bereikt, heeft hij in beginsel wel recht op loon. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat vooralsnog niet vaststaat dat de brief werknemer heeft bereikt. Gamesa heeft in hoger beroep schriftelijke verklaringen overgelegd van twee ex-collega's van werknemer. Volgens Gamesa volgt uit deze verklaringen dat werknemer tegen hen heeft gezegd dat hij ontslagen was en tegen werknemer 1 ook nog dat hij een ontslagbrief had ontvangen. Gamesa biedt aan de ex-collega's te doen horen als getuigen en het hof zal haar daartoe in de gelegenheid stellen. Gamesa heeft ook aangeboden de manager als getuige te doen horen. Het hof gaat daar niet in mee. In eerste aanleg is hij ook aangekondigd als getuige, maar later teruggetrokken. Het

terugtrekken is niet toegelicht, ook niet in hoger beroep. Ook is niet toegelicht over welke concrete andere feiten dan waarover hij in eerste aanleg zou hebben kunnen verklaren, hij thans in hoger beroep zou kunnen verklaren. Dit bewijsaanbod voldoet daarmee niet aan de daaraan in hoger beroep te stellen eisen. Het hof acht het in deze situatie dan ook in strijd met de goede procesorde om de manager te doen horen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 15-03-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:352

**Zaaknummer:** 200.282.489/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, M.J. van Cleef-Metsaars en A.J. Swelheim

**Advocaten:** R.P. van Huussen en N.M. Fakiri

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW