

RECHTSPRAAK

Werknemer is te laat met zijn verzoek tot vernietiging van de opzegging. Vervaltermijn is verstreken. Het hof kan geen oordeel geven over de vraag of de ex-werkgever het ziekgeld aan werknemer verschuldigd is.*Feiten*

Werknemer is op 9 januari 2020 begonnen met zijn werkzaamheden bij Hotelexploitatiemaatschappij Janskerkhof Utrecht B.V. (hierna: NH Hotels). Deze arbeidsovereenkomst zou op 8 september 2020 eindigen. Werknemer heeft op 19 mei 2020 een e-mail gestuurd aan de frontofficemanager van NH Hotels en hem geschreven dat hij afscheid moet nemen van zijn positie. De manager heeft werknemer vervolgens bericht dat hij werknemer op zijn verzoek zal uitroosteren na de tweede week in juni en hem een uitdiensttredingsbrief zou toesturen. Werknemer heeft de uitdienstbrief teruggestuurd per e-mail en daarin bericht dat hij per direct stopt met zijn werkzaamheden wegens geldgebrek. Op 27 juli 2020 is werknemer ziek gemeld bij het UWV. Daarop heeft het UWV een brief van 28 juli 2020 gestuurd aan NH Hotels met de mededeling dat werknemer een Ziektewetuitkering heeft aangevraagd in verband met arbeidsongeschiktheid per 19 mei 2020 en NH Hotels, die eigenrisicodragers is, verzocht om de ziekmelding in behandeling te nemen. NH Hotels heeft dit niet gedaan. Het UWV heeft de Ziektewetuitkering van werknemer toegekend per 8 september 2020. NH Hotels heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om het ontslag/de opzegging te vernietigen, de re-integratie te starten, verschuldigd ziekgeld te betalen en de vakantiedagen uit te betalen. De kantonrechter heeft het verzoek om vernietiging van het ontslag/de opzegging niet inhoudelijk behandeld en het verzoek tot betaling van ziekgeld over de periode van 2 juli tot 8 september 2020 toegewezen. De andere verzoeken zijn afgewezen. Zowel werknemer als NH Hotels is tegen dit oordeel in hoger beroep gegaan.

Oordeel

In het hoger beroep van werknemer komt het hof niet toe aan een inhoudelijk oordeel over zijn verzoek om het ontslag/de opzegging te vernietigen. Het hof volgt de beslissing van de kantonrechter op dit punt. Werknemer is namelijk te laat met het indienen van zijn verzoek. De vervaltermijn van twee maanden is namelijk verstreken. Werknemer stelt zich op standpunt dat hij naar aanleiding van een bericht van NH Hotels van 29 april 2021 zich heeft gerealiseerd dat zijn arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer niet voor het eerst eind april 2021 zich heeft kunnen realiseren dat de

arbeidsovereenkomst per mei/juni 2020 is beëindigd. NH Hotels heeft hem hierover namelijk meerdere e-mails gestuurd. Bovendien heeft werknemer op 3 november 2020 NH Hotels een e-mail gestuurd waarin hij schrijft dat hij tot 17 juni 2020 in dienst was bij NH Hotels en dat zijn arbeidsovereenkomst per die datum is beëindigd. Gelet op de omstandigheden had werknemer zich dus al vanaf 19 mei 2020 moeten en kunnen realiseren dat NH Hotels zijn mededeling heeft behandeld als een opzegging en niet als een ziekmelding. Net als de kantonrechter stelt het hof verder vast dat NH Hotels vanaf het bericht van werknemer van 19 mei 2020 steeds helder en consequent is geweest in haar bewoordingen en gedragingen naar werknemer toe. Werknemer heeft nagelaten te onderbouwen waarom NH Hotels dat niet is geweest wat betreft haar gedragingen. Uit het handelen van NH Hotels volgt eenduidig dat zij ervan uit is gegaan dat werknemer heeft opgezegd en NH Hotels daarmee heeft ingestemd. Volgens NH Hotels moet de e-mail van 29 mei 2020 van werknemer ook op zichzelf als een opzegging worden beschouwd, maar het hof ziet dat anders. Uit niets blijkt namelijk dat NH Hotels de mededeling van werknemer dat hij vanwege geldgebrek niet meer kon komen heeft opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst per direct. Werknemer heeft dus niet per 29 mei 2020 opgezegd. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst voor het verdere vervolg is geëindigd op 17 juni 2020, zoals in de uitdiensttredingsbrief is vermeld. Partijen hebben uitvoerig gedebatteerd over de vraag of NH Hotels aan werknemer moet betalen omdat hij arbeidsongeschikt was tijdens of binnen vier weken na 17 juni 2020. Maar voor de beantwoording van deze vraag is een andere procedure de aangewezen weg waarin niet alleen werknemer en NH Hotels zijn betrokken, maar ook het UWV en/of een bestuursrechter. En deze vraag is daadwerkelijk al aan de orde in zo'n andere procedure.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6115

Zaaknummer: 200.306.380

Rechters: C. Hoogland, M. Willemse en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R. Grijpstra en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 7:686a BW en 29 ZW