

RECHTSPRAAK

Opzegging door werknemer sorteert geen effect. Werkgeefster moet transitievergoeding betalen omdat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht moet worden op haar initiatief niet te zijn voortgezet. Werkgeefster mocht loondoorbetaling niet opschorten.

Feiten

Werknemer treedt met ingang van 1 december 2021 bij Bastion in dienst als assistent-hotelmanager. Hij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar, dus tot 1 december 2022. Partijen komen overeen dat deze arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd niet tussentijds kan worden opgezegd. Daarop geldt één uitzondering: na vijf maanden (dus in april 2022) kan werknemer opzeggen om na zes maanden (dus per 1 juni 2022) uit dienst te kunnen treden. Op 22 of 23 juli 2022 meldt werknemer zich ziek. Op 28 juli 2022 stuurt werknemer een e-mail aan de afdeling Personeelszaken van Bastion waarin hij meedeelt zijn ontslag te willen indienen. Hij geeft aan dat de reden daarvoor is dat hij is aangenomen voor een voltijdstudie waardoor hij niet meer voltijds voor Bastion kan blijven werken. Bastion geeft in haar reactie op dit bericht aan dat de termijn om tussentijds te kunnen opzeggen is verstreken en dat werknemer dus pas per 1 december 2022 uit dienst kan treden bij Bastion. Op 10 augustus 2022 ontvangt hij een oproep om op 12 augustus 2022 bij de bedrijfsarts te verschijnen. Werknemer meldt zich de ochtend van de afspraak af en verschijnt niet bij de bedrijfsarts. Bastion stuurt diezelfde dag een e-mail aan werknemer waarin zij hem laat weten dat zij het ziekgeld zal blokkeren. Op 22 augustus 2022 nodigt Bastion werknemer uit voor een gesprek op het hoofdkantoor de volgende dag. Dat gesprek vindt geen doorgang. Vanaf 1 september 2022 betaalt Bastion werknemer geen loon meer. In oktober 2022 stuurt Bastion een eindafrekening aan werknemer. Werknemer laat Bastion weten het daar niet mee eens te zijn. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2022 is geëindigd en Bastion veroordeeld om het gevorderde loon en de transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Oordeel

Partijen zijn overeengekomen dat werknemer de arbeidsovereenkomst in juli 2022 niet tussentijds mocht opzeggen tegen een datum voor 1 december 2022. Dus ook niet per 1 september 2022, de einddatum die werknemer volgens beide partijen voor ogen had met zijn opzegging. Het mag zo zijn dat opzegging een eenzijdige rechtshandeling is, maar Bastion heeft met haar reactie van eind juli 2022 richting werknemer voor een onduidelijke en verwarrende situatie gezorgd door expliciet te stellen dat werknemer pas per 1 december 2022

uit dienst kon treden. Zij heeft niet gevraagd om een reactie of gemeld wat zij zou doen als werknemer bij zijn voortijdige (onregelmatige) opzegging zou blijven. Werknemer heeft vervolgens niet laten weten bij zijn opzegging tegen de eerdere, niet toegestane datum te blijven. Naar het oordeel van het hof moet de (onregelmatige) opzegging door werknemer daarmee als ingetrokken worden beschouwd, met welke intrekking Bastion geacht moet worden te hebben ingestemd. Dat strookt met andere feiten, waaronder het feit dat werknemer op geen enkel moment erop is gewezen dat zijn dienstverband per 1 september 2022 zou eindigen of al geëindigd was. Het had op de weg van Bastion gelegen om duidelijkheid te verschaffen als zij werknemer, na haar reactie van eind juli 2022, aan zijn opzegging had willen houden. De conclusie luidt dan ook dat het dienstverband niet door opzegging van de kant van werknemer is geëindigd per 1 september 2022. Anders dan Bastion betoogt, kan niet worden aangenomen dat het dienstverband dan wel per 1 december 2022 op initiatief van werknemer is geëindigd. Werknemer kan alleen geacht worden zijn oorspronkelijke (onregelmatige) opzegging per 1 september 2022, na de reactie van Bastion daarop, te hebben omgezet in een regelmatige opzegging per 1 december 2022 als daar duidelijke aanknopingspunten voor zijn. Die zijn er niet. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat moet worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst op 1 december 2022 van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Bastion niet aansluitend is voortgezet. Bastion is dan ook de transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Daarnaast mocht Bastion het loon van werknemer niet stopzetten. Bastion heeft nagelaten werknemer eerst een duidelijke waarschuwing te geven waarbij de door Bastion gebezigde bewoordingen (respectievelijk “stopzetten”, “tegenhouden” en “niet krijgen” van ziekengeld) overigens onvoldoende onduidelijk maken of zij nu een loonstop of een loonopschorting voor ogen had. Het komt er al met al op neer dat werknemer recht op loon heeft over de periode van 1 september 2022 tot einde dienstverband.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6227

Zaaknummer: 200.333.622

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en A.A. van Rossum

Advocaten: F. Bakker en C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:629a lid 1 BW en 7:673 BW