

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ongedateerde opzeggingsbrief van werkneemster uit 2006/2009 kan niet dienen als ‘opzeggingshandeling van werknemer bij voorbaat’ of ‘vaststellingsovereenkomst’.

Feiten

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in 2006 dan wel in 2009, daarover verschillen partijen van mening, heeft werkneemster aan werkgever verstrekt een aan werkgever gerichte ongedateerde brief, welke brief niet zelf door werkneemster is geschreven, maar wel door haar is ondertekend. Deze brief luidt als volgt: ‘Betreft: beëindiging dienstbetrekking. Geachte heer werkgever, Hierdoor deel ik u mede dat ik besloten heb mijn arbeidsovereenkomst bij u per heden te beëindigen. Vertrouwende u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd,’ Werkneemster is op 16 februari 2016 uitgevallen wegens ziekte als gevolg van een medische ingreep op die datum. Op 3 juni 2016 roept werkgever de ongedateerde opzeggingsbrief van werkneemster in. De centrale vraag is of de opzegging bij voorbaat een rechtsgeldige opzegging is.

Oordeel – geen opzegging bij voorbaat over een periode van bijna tien jaar

Het hof overweegt dat voor zover werkgever bedoeld heeft aan te voeren dat, gelet op de tekst van de brief, sprake was van een eenzijdige opzegging door werkneemster in 2009 (of in 2006, het jaar waarin de brief volgens werkneemster is ondertekend) tegen een kort na die opzegging gelegen datum, daarvan in elk geval geen sprake was nu partijen de overeenkomst nadien over en weer nog jarenlang hebben uitgevoerd zoals hiervoor is vastgesteld. Werkneemster heeft nog tot in de loop van 2016 werkzaamheden in dat kader verricht. Ook van een eenzijdige opzegging tegen een datum in 2016 is naar het oordeel van het hof geen sprake. Werkneemster heeft naar het oordeel van het hof met de enige jaren daarvoor door haar ondertekende brief, die ongedateerd was, niet bedoeld in 2016 – tijdens ziekte – ontslag te nemen.

Vaststellingsovereenkomst bij voorbaat?

Voor zover werkgever bedoeld heeft te stellen dat sprake was van een in 2009 gesloten vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van onzekerheid of een geschil in de toekomst (feitelijk in 2016), overweegt het hof als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat in die situatie afdeling 9 van titel 7.10 BW zoals deze titel geldt na inwerkingtreding van de WWZ

van toepassing is op de onderhavige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nu het hier toepasselijke ontslagrecht als dwingend recht moet worden beschouwd, zoals ook volgt uit het bepaalde in – het hier niet rechtstreeks toepasselijke – artikel 7:670b lid 6 BW, is het krachtens vaste rechtspraak (zie onder meer het arrest Blue Taxi, HR 6 januari 2017, ECLI:NL:HR:2017:19) niet toegestaan dat partijen daarvan in het kader van een vaststellingsovereenkomst afwijken wanneer sprake is van een toekomstig geschil of een toekomstige onzekerheid, zoals hier aan de orde. Het beroep van werkgever bij gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep dat niet sprake was van strijdigheid met dwingend recht omdat sprake is van een eenzijdige opzegging van werknemer faalt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:1933

Zaaknummer: 200.202.811

Rechters: M.E.L. Fikkers, M.F.J.N. van Osch en A.A. van Rossum

Advocaten: J.J.C. van Haren en L. Spaaij

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:900 BW en 7:902 BW