

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting COP

De brief waarop werknemster zich beroept bevat geen (duidelijke) opzegging van de arbeidsovereenkomst. Woorden zoals 'opzegging' en/of 'beëindiging' komen niet voor. Ook in het licht van de feiten en omstandigheden van het geval had werknemster de brief redelijkerwijs niet kunnen opvatten als een opzegging. Slapend dienstverband.

Feiten

Werknemster is sinds 1996 in dienst bij COP. Per 7 augustus 2014 heeft werknemster zich ziek gemeld. Zij is nadien onafgebroken ziek gebleven. COP heeft aan haar verplichtingen op grond van de Wet verbetering Poortwachter voldaan en gedurende de gehele periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid het volledige loon doorbetaald. Bij brief van 3 augustus 2016 heeft COP werknemster onder meer laten weten dat met ingang van 4 augustus 2016 de WAO-uitkering van werknemster wordt verhoogd en dat daarmee het re-integratietraject komt te vervallen. COP heeft tevens aangegeven een eindafrekening te maken van het tegoed aan vakantiedagen, waarna partijen over en weer niets meer van elkaar hebben te vorderen. Werknemster heeft de kantonrechter verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de verzoeken afgewezen en overwogen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet door COP is opgezegd, waarmee de verzoeken niet voor toewijzing in aanmerking komen. Werknemster is van de bestreden beschikking in hoger beroep gekomen en keert zich onder meer tegen het oordeel van de kantonrechter dat geen opzegging heeft plaatsgevonden.

Oordeel

Het is de vraag of er een opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden door COP. Het hof stelt vast dat in de brief van 3 augustus 2016 van COP aan werknemster de woorden 'opzegging' en/of 'beëindiging', althans equivalenten daarvan, niet voorkomen. Van een op de opzegging van de arbeidsovereenkomst gerichte (duidelijke) wilsuiting van COP is naar het oordeel van het hof aldus geen sprake geweest. Het hof is verder onvoldoende gebleken van aanknopingspunten om niettemin aan te nemen dat COP, anders dan zij zegt, met die brief wel heeft beoogd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarmee komt het erop aan of werknemster in de omstandigheden van het geval de brief redelijkerwijs wél

heeft mogen opvatten als een opzegging. Het hof beantwoordt die vraag ontkennend. Het volgende wordt in dat verband overwogen. Werkneemster heeft bevestigd dat voorafgaand aan de brief noch in vervolg op de brief COP ooit aan haar heeft meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd of was beëindigd. In de brief wordt ook niet een einddatum van de arbeidsovereenkomst genoemd. Ook de salarisstroom met de afrekening van de vakantiedagen vermeldt geen datum van uitdiensttreding. De abusievelijke betaling van het loon over de maand augustus wijst er verder op dat het dienstverband door COP ook niet als beëindigd was geadministreerd. Vast staat tevens dat in de afrekening geen transitievergoeding was opgenomen. In het licht van deze feiten en omstandigheden is het hof van oordeel dat werkneemster de brief redelijkerwijs niet heeft kunnen opvatten als een opzegging, maar had kunnen begrijpen dat COP met die brief alleen beoogde om te komen tot een afrekening van de vakantiedagen. Aan dit oordeel doet niet af dat de brief van 3 augustus 2016 spreekt over 'finale kwijting'. Ook doet daaraan niet af dat werkneemster het beste voor de toekomst wordt gewenst. Evenmin geeft aanleiding voor een ander oordeel dat COP in haar e-mail van 4 november 2015 schrijft dat vakantiedagen pas worden uitbetaald *'als duidelijk is dat deze niet meer opgenomen worden, bijvoorbeeld als een medewerker na twee jaar ziek uit dienst gaat'*. Die e-mail dateert van bijna een jaar voor de brief van 3 augustus 2016. Dat COP in de periode waarin zij haar brief van 3 augustus 2016 aan werkneemster schreef ook van plan was het dienstverband slapend te houden, maar dit niet met zoveel woorden in haar brief van 3 augustus 2016 heeft vermeld, betekent niet dat werkneemster deze brief op die grond als een opzegging mocht opvatten. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:6702

Zaaknummer: 200.211.079

Rechters: O.E. Mulder, P.L.R. Wefers Bettink en E.B. Knottnerus

Advocaten: R.A. Severijn en J.M. de Nooij

Wetsartikelen: 3:35 BW, 7:667 lid 6 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW