

RECHTSPRAAK

KSB Diensten BV/werknemer

Onregelmatige opzegging. Gelet op de bewoordingen van de brief kon en mocht werknemer de brief van werkgever redelijkerwijs opvatten als strekkende tot beëindiging van het tot dan toe bestaande dienstverband met werkgever. Transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1988 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) KSB Diensten BV (hierna: KSB). In maart 2014 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. Na ommekomst van de wachttijd van 104 weken (per 26 maart 2016) heeft het UWV aan werknemer een WGA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100%. Bij brief van 30 maart 2016 heeft KSB de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer verzoekt KSB te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Tegen dit vonnis komt KSB in hoger beroep.

Oordeel

Aan de orde is de vraag of de brief van KSB van 30 maart 2016 een opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen KSB en werknemer bevat, waardoor KSB aan werknemer de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd is geworden. De vraag of de brief van KSB van 30 maart 2016 als een opzegging dient te worden beschouwd, moet worden uitgelegd overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 3:33 en 3:35 BW, zonder daarbij ten gunste van de werkgever overeenkomstige of vergelijkbare betekenis toe te kennen aan de jurisprudentie van de Hoge Raad aangaande de aanvullende bescherming van de werknemer, van wiens kant een duidelijke ondubbelzinnige verklaring noodzakelijk is voor het intreden van het rechtsgevolg van een opzegging. De tekst van de brief van KSB, onder de aanhef 'Betreft: einde dienstverband', houdt in een mededeling met kennelijk dát beoogde rechtsgevolg, althans gelet op de hiervoor geciteerde bewoordingen van de brief kon en mocht werknemer, die immers zelf ook niet juridisch geschoold is, deze redelijkerwijs opvatten als strekkende tot beëindiging van het tot dan toe bestaande dienstverband met KSB. KSB heeft ook gehandeld in overeenstemming met die strekking, door, zoals in de brief aangekondigd, een eindafrekening (wegens einde dienstverband) op te stellen en het op die basis volgens KSB verschuldigde bedrag aan werknemer te voldoen. Het enkele feit dat KSB mogelijk de overige rechtsgevolgen van een opzegging niet kende en, na daarop gewezen te zijn, later alsnog een afwijkende verklaring met andere strekking heeft

afgelegd, kan niet tot een andere beoordeling leiden. Daarbij is mede van betekenis dat KSB als werkgever ruim 30 personeelsleden in dienst heeft en reeds langere tijd bestaat, zodat verwacht mag worden dat zij ofwel op de hoogte is van haar rechten en plichten in verband met door haar gesloten arbeidsovereenkomsten, dan wel zich dienaangaande tijdig laat voorlichten. De rechtsgevolgen van de opzegging als eenzijdige rechtshandeling van de zijde van KSB treden reeds in na de ontvangst van de mededeling door werknemer. Zonder instemming van werknemer, welke ontbreekt, wordt KSB van die rechtsgevolgen niet bevrijd. Door KSB zijn geen feiten of omstandigheden gesteld die, indien bewezen, tot de conclusie leiden dat het beroep van werknemer op de rechtsgevolgen van de opzegging zodanig in strijd is met maatstaven van redelijkheid en billijkheid dat deze gevolgen onaanvaardbaar zouden zijn. KSB heeft ook nog aangevoerd dat de stelselwijziging van het ontslagrecht die het gevolg is van de WWZ meebrengt dat de op de ernstige gevolgen van een opzegging door de werknemer gerichte aanvullende bescherming van de werknemer, zich na invoering van de WWZ ook dient uit te strekken tot de ernstige gevolgen van een onregelmatige opzegging door de werkgever voor deze. Dit standpunt, strekkende tot een spiegelbeeldige uitbreiding van de rechtsbescherming van de werkgever, vindt echter geen steun in de wetsgeschiedenis van de WWZ, noch anderszins in het recht. Daarbij kan in het midden gelaten worden of de verschuldigdheid van de transitievergoeding en de onregelmatigheidsvergoeding onder dergelijke 'ernstige gevolgen' vallen, temeer daar de eerste vergoeding (in casu ongeveer het drievoudige van de tweede) in beginsel steeds verschuldigd wordt bij een door de werkgever geïnitieerd regulier ontslag als aan de vereisten van artikel 7:673 lid 1 BW is voldaan. Bij de omstreden opzegging door KSB is voor werknemer dan ook niet een bijzondere onderzoekspllicht ontstaan naar de vraag of er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging aan de zijde van KSB. Uit artikel 7:673 lid 1 onderdeel a onder 1 BW vloeit voort dat KSB de transitievergoeding is verschuldigd, omdat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en door KSB is opgezegd. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toewijsbaar op grond van artikel 7:672 lid 10 BW. De wet kent hier, anders dan KSB kennelijk wil betogen, geen anticumulatiebepaling. Het onthouden van instemming door werknemer met de door KSB beoogde intrekking van de opzegging leidt niet tot de conclusie dat het verzoek tot nakoming van de uit de ontijdige opzegging voortvloeiende betalingsverplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daartoe zijn door KSB onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld. Daarbij is mede van belang dat de transitievergoeding beoogt de gevolgen van het verlies van de arbeidsovereenkomst op te vangen. Gelet op het kennelijk ontbreken van enig reëel perspectief op werkherhvatting bij KSB ontstaat voor werknemer feitelijk een situatie waarvoor de transitievergoeding mede bedoeld is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3808

Zaaknummer: 200.204.954/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, H.T. van der Meer en M.L.D. Akkaya

Advocaten: J.M.W. Feijen en A.W. Brantjes

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:673 BW en 7:672 BW