

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkgever zegt arbeidsovereenkomst zonder toestemming UWV op. Werkneemster heeft niet tijdig verzocht om vernietiging opzegging. Loonvordering afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 2017 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van textielmedewerker algemeen. Op 3 oktober 2017 heeft werkgever tijdens de ochtendpauze zijn drie medewerkers, onder wie werkneemster, geïnformeerd over een teruggang. Op 25 oktober 2017 had werkneemster klachten aan haar schouder. Zij is op het werk verschenen, maar in de loop van de ochtend vertrokken. Zij heeft verklaard dat zij zich toen niet ziek heeft gemeld, maar dat werkgever wilde dat zij vertrok. Werkgever heeft werkneemster op 25 oktober 2017 thuis bezocht en gevraagd weer aan het werk te gaan. Werkneemster heeft dat geweigerd. Werkgever heeft toen vervolgens een brief aangeboden waarin hij de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 november 2017 opzegt. Werkneemster heeft vervolgens een WW-uitkering aangevraagd. Op 19 december 2017 heeft het UWV aan werkneemster bericht dat zij geen uitkering krijgt, omdat het dienstverband niet rechtsgeldig is geëindigd. Op 22 december 2017 heeft de gemachtigde van werkneemster het achterstallig loon bij werkgever gevorderd. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer betaling van het achterstallig loon tijdens ziekte gevorderd. De kantonrechter heeft bij vonnis van 5 maart 2018 werkneemster niet-ontvankelijk in haar vorderingen verklaard en haar veroordeeld in de proceskosten. Werkneemster komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster heeft in de eerste plaats betoogd dat geen sprake is van een opzegging door werknemer, zodat de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 sub a BW niet van toepassing is. Niet in geschil is dat werkgever op 3 oktober 2017 aan werkneemster en haar collega's heeft meegedeeld dat het niet mogelijk is om het personeel na 1 november 2017 aan te houden. Naar het voorlopig oordeel van het hof heeft werkgever hiermee de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd en heeft werkneemster dit ook zo begrepen en redelijkerwijs moeten begrijpen. Naar het oordeel van het hof had werkneemster er daarom op bedacht moeten zijn dat zij, nu de arbeidsovereenkomst was opgezegd zonder toestemming van het UWV, vóór 1 januari 2018 vernietiging van de opzegging diende te verzoeken. Nu zij dat niet tijdig heeft gedaan is de vervaltermijn verstreken en is naar het voorlopig oordeel van het hof de arbeidsovereenkomst tussen partijen definitief geëindigd. Dat werkgever werkneemster, zoals

zij heeft betoogd, (opzettelijk) op het verkeerde been heeft gezet, acht het hof, gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden, niet aannemelijk geworden. Daarom kan voorshands niet worden geoordeeld dat het beroep van werkgever op opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2017 en daarmee op het verstrijken van de vervalltermijn op 1 januari 2018 naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:5978

Zaaknummer: 200.237.162

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: G.A.G. Warfman en Z. Alkan

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:686a lid 4 sub a BW