

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coolcat Fashion B.V.

Geen sprake van duidelijk en ondubbelzinnig verklaren op grond waarvan arbeidsovereenkomst is opgezegd door werkneemster. Kantonrechter heeft de opzegging in stand gelaten en het voorwaardelijk ontbindingsverzoek terecht toegewezen. Verwijzing naar Mediant-arrest gaat niet op.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij Coolcat Fashion B.V. (hierna: 'Coolcat'). Met toepassing van de 30 procent-regeling voor expats bedroeg het nettosalaris € 8.123,15 per maand. Daarnaast heeft werkneemster een regeling getroffen op grond waarvan de kosten van de internationale school van haar kinderen uit haar brutosalaris konden worden betaald en betaalde Coolcat het vervoer van de kinderen van en naar school per taxi. Per 1 november 2017 zou de 30 procent-regeling voor werkneemster komen te vervallen. Werkneemster heeft Coolcat verzocht haar ten aanzien daarvan financieel tegemoet te komen, Coolcat ziet echter geen mogelijkheden. Per WhatsApp-bericht van 4 oktober 2017 heeft werkneemster vervolgens laten weten dat ze de volgende dag haar opzeggingsbrief zal overhandigen, zodat ze eind oktober kan vertrekken. Coolcat heeft daarmee ingestemd. Werkneemster is vervolgens terug gekomen op haar opzegging. Coolcat heeft in eerste aanleg voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het dienstverband tussen partijen met ingang van 1 november 2017 door opzegging van werkneemster is geëindigd. Voor het geval de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet door opzegging van werkneemster op 1 november 2017 is geëindigd, heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 februari 2018. De tegenverzoeken van werkneemster zijn afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer geldt op grond van vaste rechtspraak dat een 'duidelijke en ondubbelzinnige' verklaring van de werknemer vereist is, die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat daarvan, gelet op de correspondentie tussen partijen, in het onderhavige geval geen sprake is. Daaruit volgt niet dat het tot een daadwerkelijke opzegging is gekomen. Verder is gesteld noch gebleken dat CoolCat werkneemster heeft gewezen op de voor haar ernstige gevolgen van vrijwillige beëindiging van het dienstverband.

Het dienstverband tussen partijen is derhalve op 1 november 2017 niet tot een einde gekomen. Werkneemster betoogt dat de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kon overgaan. Volgens haar had de kantonrechter CoolCat niet-ontvankelijk moeten verklaren in haar (voorwaardelijke) verzoek tot ontbinding. Het hof volgt werkneemster daarin niet. De omstandigheid dat de kantonrechter van oordeel was dat de arbeidsovereenkomst door opzegging op 1 november 2017 tot een einde was gekomen, stond niet eraan in de weg dat het verzoek om ontbinding werd toegewezen. CoolCat had belang bij haar verzoek tot ontbinding, omdat niet uit te sluiten viel dat in hoger beroep anders zou worden beslist met betrekking tot de door CoolCat gestelde opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. De door werkneemster gestelde vergelijking met de situatie die door de Hoge Raad in het Mediant-arrest (ECLI:NL:HR:2016:2998) is beslist, gaat niet op. In het Mediant-arrest ging het om een door de werkgever verleend ontslag op staande voet, waarvan door de werknemer vernietiging was ingeroepen. Van een ontslag op staande voet of de vernietiging daarvan is in casu geen sprake. De werkgever heeft slechts voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van een verstoorde verhouding (een geheel andere grond dan aan de vermeende opzegging door de werknemer ten grondslag lag). Van het 'voor de voeten' lopen van de appel- of verwijzingsrechter is geen sprake, aangezien die rechter de mogelijkheid heeft de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden per 1 februari 2018 wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Voor herstel van de arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW bestaat daarom geen grond.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:2138

Zaaknummer: 200.232.731/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, M.L.D. Akkaya en G.C. Boot

Advocaten: K. Wiersma en Y. Sørensen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:672 BW en 7:683 BW