

RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft erop mogen vertrouwen dat voorafgaande opzegging vereist was; zij hoefde er niet van uit te gaan dat sprake was van een kennelijke verschrijving of een vergissing.
‘Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met voorafgaande opzegging op 30 april 2019’.***

Feiten

Werkneemster en Antes Zorg B.V. (hierna: Antes) hebben op 8 augustus 2018 een arbeidsovereenkomst ondertekend. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao GGZ van toepassing. In de arbeidsovereenkomst staat: ‘Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met voorafgaande opzegging op 30 april 2019.’ Kort na aanvang van haar dienstverband bleek dat werkneemster zwanger was. Zij heeft dit in september 2018 aan Antes bekendgemaakt. Antes heeft op 25 maart 2019 schriftelijk aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op 1 mei 2019. Werkneemster heeft over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst een klacht ingediend bij de Klachtencommissie. Zij meent dat zij wegens haar zwangerschap is ontslagen en er daarom sprake is van discriminatoir ontslag. De commissie heeft de klacht gegrond verklaard. Werkneemster vordert onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 netto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 37.635,84. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen. Hij heeft daartoe overwogen dat de woorden ‘met voorafgaande opzegging’ niet anders dan een vergissing kunnen zijn zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Niet gebleken is dat de reden van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst gelegen was in de zwangerschap van werkneemster. Werkneemster is van dit oordeel in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Voorafgaande opzegging vereist/ einde van rechtswege*

Het hof is van oordeel dat werkneemster, gelet op het bepaalde in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst, (al dan niet) in samenhang gelezen met artikel 2 van de arbeidsovereenkomst, erop heeft mogen vertrouwen dat voor een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging vereist was. Artikel 2 van de arbeidsovereenkomst bepaalt de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan (‘bepaalde tijd tot 1 mei 2019’). Artikel 9, eerste zin, bepaalt dat voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 30 april 2019 voorafgaande opzegging nodig is (‘met voorafgaande opzegging’). In artikel 7:667 lid 2 BW is bepaald dat voor het van rechtswege eindigen van een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorafgaande opzegging nodig is als dat bij schriftelijke aangegane overeenkomst is bepaald. Dat laatste is hier het geval nu in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt met voorafgaande opzegging. Van een innerlijke tegenstrijdigheid is dan ook geen sprake. Werkneemster heeft niet hoeven begrijpen dat met de woorden ‘met voorafgaande opzegging’ bedoeld werd ‘zonder voorafgaande opzegging’, zoals door Antes wordt voorgestaan, dan wel dat er sprake was van een kennelijke verschrijving of vergissing en dat met ‘opzegging’ bedoeld werd: ‘aanzegging’. Het enkele (juridische) gegeven dat voorafgaande opzegging in beginsel niet vereist is voor het van rechtswege eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is daartoe onvoldoende. Antes heeft zich verder nog beroepen op de nietigheid van de bepaling ‘met voorafgaande opzegging’ wegens strijd met de toepasselijke (standaard) cao. Naar het oordeel van het hof is het bepaalde in artikel 9 een op de cao aanvullende bepaling, waaraan het standaardkarakter van de cao niet in de weg staat. Nietig is de bepaling dus niet. Het hof is dus – anders dan de Klachtencommissie en de kantonrechter – van oordeel dat werkneemster ingevolge het bepaalde in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst erop heeft mogen vertrouwen dat voor de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 30 april 2019 voorafgaande opzegging vereist was en zij er niet van uit hoefde te gaan dat sprake was van een kennelijke verschrijving of een vergissing. Daarvan uitgaande is het hof met werkneemster van oordeel dat zij de aanzegging door Antes van 25 maart 2019 redelijkerwijs heeft mogen begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Onregelmatige opzegging

Antes heeft in casu de geldende opzegtermijn van een maand en de dag waartegen kan worden aangezegd (het einde van de maand) in acht genomen. De verzochte schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging is dan ook terecht afgewezen.

Billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 sub a en b

Antes heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder instemming van werkneemster en in strijd met het opzegverbod tijdens zwangerschap, wat maakt dat Antes hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Het hof zal daarom aan werkneemster een billijke vergoeding toekennen. De door werkneemster gestelde feiten, in onderlinge samenhang bezien, acht het hof voldoende om het vermoeden te rechtvaardigen dat de door Antes aangevoerde reden van ontslag – te weinig beschikbaarheid/ het niet halen van haar minimumuren – zodanig (hoofdzakelijk) samenhang met haar zwangerschap, dat er sprake was van verboden onderscheid naar geslacht (zwangerschap). Gelet op dat vermoeden zal Antes in de gelegenheid worden gesteld te bewijzen dat de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gelegen is in omstandigheden die te maken hebben met de zwangerschap van werkneemster. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1582

Zaaknummer: 200.272.106/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, J.M.T. van der Hoeven-Oud en P.Th. Sick

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:670 lid 2 BW, 7:672 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:681 BW en 7:646 lid 5 sub b BW