

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. De opzegging van werkgever is niet rechtsgeldig waardoor de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd.*Feiten*

Werkneemster is op 5 september 2018 in dienst getreden bij werkgever en was werkzaam in de winkel van werkgever in Den Haag. Er was sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 28 februari 2019 is werkneemster werkzaam gebleven bij werkgever. Op 21 maart 2020 heeft werkgever aangegeven dat de zaak voorlopig gesloten wordt gehouden in verband met de coronamaatregelen. Op 20 april 2020 informeert werkneemster via WhatsApp naar haar salaris en geeft zij aan dat zij nog geen arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. Werkgever geeft aan dat hij ermee bezig is. Op 24 april 2020 hebben werkgever en werkneemster gebeld. Op 6 mei 2020 heeft de gemachtigde van werkneemster een sommatie verzonden waarin zij achterstallig loon vordert. Op 8 mei 2020 heeft werkgever de gemachtigde van werkneemster bericht dat de werkzaamheden van werkneemster zijn gestaakt in verband met het coronavirus en de beëindiging van de huurovereenkomst voor het filiaal Den Haag waar werkneemster werkzaam was. Werkneemster heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Werkgever heeft een verzoek ingediend bij het UWV om op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te mogen zeggen. Bij de ontslaanvraag is een brief meegezonden gericht aan werkneemster van 25 januari 2020. In de brief wordt aangegeven dat werkgever geen contracten zal verlengen in verband met de huurbedeindigingsovereenkomst op 31 mei 2020 en dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster zal eindigen met ingang van 31 maart 2020. Werkgever heeft besloten dat 31 maart 2020 de laatste werkdag is van werkneemster bij werkgever. Werkneemster verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en een loonvordering toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of er een arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2020 is geëindigd en dus niet is opgezegd. De kantonrechter overweegt dat voor het slagen van het verweer van werkgever vast dient komen te staan dat (1) de tweede arbeidsovereenkomst is verlengd met een jaar – en dat geen sprake is van een valse handtekening onder die overeenkomst – en (2) dat vervolgens de derde arbeidsovereenkomst is verlengd met een maand en dat dus geen sprake is van een stilzwijgende verlenging. De kantonrechter bespreekt het tweede onderdeel eerst. Zelfs indien

er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat de tweede arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar, dan is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd per 31 maart 2020 en is de loonvordering wat betreft mei en april 2020 toewijsbaar, indien de derde arbeidsovereenkomst niet is verlengd met een maand maar stilzwijgend is verlengd met een jaar. Tussen partijen staat vast dat werknemster na 1 maart 2020 werkzaam is geweest voor werkgever. Werkgever heeft zich erop beroepen dat werknemster het aanbod van 25 februari 2020 stilzwijgend heeft aanvaard en dat de arbeidsovereenkomst dus is verlengd met een maand. De kantonrechter overweegt dat het er in een geval als dit op aankomt of werknemster op grond van gedragingen van de werkgever heeft mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijd waarvoor deze was aangegaan, stilzwijgend werd voortgezet. Werknemeester heeft gemotiveerd gesteld dat zij het aanbod niet heeft ontvangen. Ook heeft werknemster op 20 april 2020 nog aan werkgever bericht dat zij geen contract had ontvangen. Werkgever geeft daarop aan dat hij ermee bezig is, hetgeen er niet op wijst dat hij voordien het gestelde aanbod had gedaan. Ook hetgeen werkgever heeft bericht aan het UWV in de aanvraag voor de ontslagvergunning wijst erop dat werknemster het aanbod niet voor 1 maart 2020 heeft ontvangen. Het telefoongesprek van 24 april 2020 tussen werkgever en werknemster is daarmee in lijn. Nu niet is komen vast te staan dat de brief van 25 februari 2020 en de volgens werkgever daarbij meegezonden derde arbeidsovereenkomst werknemster voor 1 maart 2020 heeft bereikt en tussen partijen niet in geschil is dat werknemster nog tot 21 maart 2020 heeft doorgewerkt, heeft dit tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is blijven bestaan. De opzegging is dus niet rechtsgeldig. Het kan in het midden blijven of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werknemeester was in april en mei 2020 in ieder geval nog in dienst en kon niet werken door een omstandigheid die voor rekening en risico van werkgever komt. Werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:15328

Zaaknummer: 8555173 RP VERZ 20-50340

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: N.M. Fakiri en R.J. van Wolferen

Wetsartikelen: 7:671 BW