

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging opzegging afgewezen, omdat niet is gebleken van een opzegging door werkgever. Tegenverzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst eveneens afgewezen. Spreken van verstoorde arbeidsverhouding is te voorbarig.

Feiten

Werknemer is in februari 2023 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van schipper. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst niet op schrift gesteld. Werknemer heeft na 6 mei 2023 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft zij de arbeidsovereenkomst opgezegd in een telefoongesprek met werknemer op 27 april 2023. Volgens werknemer was dit een telefoongesprek op 15 mei 2023. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst van 15 mei 2023 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van opzegging

Een opzegging dient plaats te vinden tegen een bepaalde datum althans tegen een objectief bepaalbaar moment waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Van een opzegging tijdens een telefoongesprek van 27 april 2023 is niet gebleken; uit hetgeen volgens werkgeefster is besproken volgt niet dat er over een concrete datum of een anderszins objectief bepaalbaar moment is gesproken. Zelfs achteraf neemt werkgeefster daarover geen eenduidige stelling in, gelet op de verschillende einddata die worden genoemd al dan niet in combinatie met een 'proefperiode' van drie maanden, waarbij onduidelijk is hoe die periode zich verhoudt tot de ingangsdatum van 15 dan wel 22 februari 2023 en de 'feitelijke' einddatum van 6 mei 2023. Dus zelfs als het juist is wat werkgeefster over het gesprek op 27 april 2023 heeft verklaard (werkgeefster zou hebben gezegd 'we gaan ermee stoppen'), dan kan dat niet worden gekwalificeerd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Zodoende liep het dienstverband na 27 april 2023 door. Op 15 mei 2023 was er dus nog een dienstverband. Volgens werknemer heeft werkgeefster in een telefoongesprek op 15 mei 2023 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgeefster betwist dat. Gelet op die betwisting door werkgeefster gaat de kantonrechter er veronderstellenderwijs vanuit dat er niet is opgezegd. De verzochte vernietiging van de opzegging is daarom niet toewijsbaar. Werknemer heeft

daarbij ook geen belang, aangezien dit betekent dat er nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Werkgeefster beroept zich op een verstoorde arbeidsverhouding, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden. De kantonrechter overweegt dat partijen aanvankelijk op een goede manier hebben samengewerkt. Pas in deze procedure zijn partijen elkaar verwijten gaan maken en elkaar van onwaarheden gaan beschuldigen. Werkgeefster heeft geen inspanningen verricht om de arbeidsverhouding te verbeteren. Het is daarom voorbarig om bij deze stand van zaken te spreken over een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. Van een voldragen g-grond is aldus niet gebleken. Ook de h- en de i-grond zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet voldragen. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Werkgeefster wordt veroordeeld het loon van werknemer door te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8557

Zaaknummer: 10607007 AZVERZ 23-26 (E)

Rechters: Ponds

Advocaten: G.J. Gerrits en K. van Overloop

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW BW, 7:671 BW en 7:671b BW