

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert loon en stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd. Of de opzegging regelmatig was, staat niet ter beoordeling nu werknemer niet binnen twee maanden na de beëindiging een verzoekschrift heeft ingediend.

Feiten

Werknemer was op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Yacht B.V. (hierna: Yacht) werkzaam als interim-professional, met een proeftijd van één maand. Op 25 maart 2024 had werknemer een gesprek met X bij Yacht, waarin X de beëindiging van het contract na de proeftijd aankondigde. Er werd geen verslag van het gesprek gemaakt, maar X stuurde een e-mail waarin stond dat Yacht na de proeftijd stopt met werknemer zijn contract. Op 6 april 2024 heeft werknemer zijn gewerkte uren over de week van 1 april tot en met 5 april 2024 via e-mail ingediend. X reageerde hierop door te stellen dat de overeenkomst per 31 maart was geëindigd en dat deze uren niet zouden worden vergoed. In een brief van 8 april 2024 bevestigde Yacht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 1 april was geëindigd.

Werknemer betwist de beëindiging en stelt dat geen opzegging heeft plaatsgevonden, waardoor de overeenkomst doorloopt. Hij voert aan dat X niet bevoegd was om op te zeggen en dat hij na 25 maart 2024 werkzaamheden vanuit huis heeft voortgezet, waarvoor deels ook loon is betaald. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon met wettelijke rente, een verhoging van 50%, en proceskosten. Yacht voert verweer, stelt dat de overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd en vraagt afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter laat in het midden of X op 25 maart 2024 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd, omdat partijen er van mening over verschillen wat tijdens dat gesprek is gezegd en er geen verslag van is gemaakt. Werknemer stelt dat hij na dit gesprek nog afspraken heeft gehad met Y, werkzaam bij Yacht, en anderen, terwijl niet is bewezen dat X deze afspraken heeft afgezegd. De brieven en e-mails die aan werknemer zijn verzonden, moeten echter onmiskenbaar worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst door een daartoe bevoegd persoon. Daarbij staat vast dat Yacht na 31 maart 2024 geen loonbetalingen meer heeft verricht. Dit alles maakt dat voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat zijn dienstverband door Yacht was beëindigd. De vraag of deze opzegging onrechtmatig of onregelmatig was, staat niet ter beoordeling. Werknemer heeft immers niet binnen twee maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een

verzoekschrift ingediend, zoals vereist onder artikel 7:686a lid 4 onder a BW. Ook heeft hij geen vernietiging van de opzegging wegens ontbrekende instemming of proeftijdschending verzocht. De opzegging is daarmee in rechte onaantastbaar geworden. De kantonrechter oordeelt daarom dat per 1 april 2024 geen sprake meer was van een arbeidsovereenkomst met Yacht, zodat werknemer geen aanspraak kan maken op loon. De vorderingen worden om die reden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7369

Zaaknummer: 11362603

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 sub a BW en 7:652 BW