

RECHTSPRAAK

Werknemer, die onder bewind staat, heeft binnen de termijn van twee weken de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Werkgever moet achterstallig loon betalen en werknemer toe laten tot werkzaamheden.*Feiten*

Werknemer, die onder bewind staat, is op 1 oktober 2022 bij Henko in dienst getreden als logistiek medewerker. De eerste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zeven maanden, de tweede voor de duur van twaalf maanden. Deze laatste is stilzwijgend verlengd en loopt van rechtswege af op 1 mei 2025. Bij zijn indiensttreding is werknemer begeleid door Werk.Kom, een organisatie die werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt. Op 10 juli 2024 heeft er een woordenwisseling plaatsgevonden tussen werknemer en Henko. Op 11 juli 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, Henko en vertegenwoordigers van Werk.Kom. Op 22 juli 2024 heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst getekend, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 10 juli 2024 op initiatief van Henko en met wederzijds goedvinden is geëindigd. De overeenkomst is diezelfde dag per e-mail naar Werk.Kom gestuurd. Werk.Kom heeft Henko er vervolgens op gewezen dat de opzegtermijn in acht moet worden genomen. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst op 24 juli 2024 via WhatsApp ontbonden en dit per aangetekende brief en e-mail op 2 augustus 2024 bevestigd. Vanaf 10 juli 2024 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Hij vordert dat Henko het salaris vanaf die datum betaalt, te vermeerderen met vakantiegeld, een wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Daarnaast vordert hij toelating tot de overeengekomen werkzaamheden, met een dwangsom van € 250 per dag dat Henko in gebreke blijft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het niet vaststaat dat werknemer op 10 juli 2024 zelf ontslag heeft genomen. Henko stelt dat werknemer na de woordenwisseling ontslag heeft genomen, maar slaagt er niet in dit te bewijzen. Hoewel Henko tijdens de mondelinge behandeling aangeeft dat drie getuigen hierover kunnen verklaren, zijn geen schriftelijke verklaringen ingebracht. Omdat een kortgedingprocedure zich niet leent voor uitgebreide bewijsvoering, zal dit in een bodemprocedure beoordeeld moeten worden.

De vaststellingsovereenkomst, die werknemer op 22 juli 2024 heeft ondertekend, vermeldt dat de arbeidsovereenkomst per 10 juli 2024 eindigt. Volgens artikel 7:670b BW kan een werknemer echter binnen twee weken na ondertekening een beëindigingsovereenkomst zonder opgave van reden ontbinden. Werknemer heeft hiervan gebruikgemaakt door de

overeenkomst op 24 juli 2024 via WhatsApp en op 2 augustus 2024 schriftelijk te ontbinden. Daarmee staat vast dat de ontbinding tijdig heeft plaatsgevonden en de arbeidsovereenkomst vanaf 10 juli 2024 onverminderd is blijven voortduren.

Werknemer heeft verklaard bereid te zijn om de overeengekomen werkzaamheden te hervatten. Henko is daarom verplicht om het achterstallige loon vanaf 10 juli 2024 alsnog te betalen, inclusief de wettelijke verhoging van 50% vanwege te late betaling. Daarnaast is Henko wettelijke rente verschuldigd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Henko bevestigd dat werknemer zijn werk kan hervatten. De kantonrechter wijst de vordering tot wedertewerkstelling daarom toe, evenals de gevorderde dwangsom. Zolang Henko werknemer tot de werkzaamheden toelaat, zal de dwangsom niet verschuldigd zijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7918

Zaaknummer: 11287334 \ CV EXPL 24-4701

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G.H. Terhorst

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:625 BW