

RECHTSPRAAK

Werknemer eist in kort geding wedertewerkstelling. Vernietiging 'opzegging' arbeidsovereenkomst. Geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet. Wel kan het niet meer oproepen van werknemer voor werkzaamheden gelijk worden gesteld aan een 'opzegging' (wegens een andere dan een dringende reden) van een bepaaldetijdscontract zonder tussentijds opzegbeding, die voor vernietiging in aanmerking komt.

Feiten

Werknemer eist dat werkgever wordt veroordeeld om hem op te roepen voor het verrichten van arbeid, een en ander op straffe van een dwangsom als werkgever niet aan deze veroordeling voldoet. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op achterstallig loon. Werknemer stelt daartoe dat hij over de maand januari 2025 een bedrag van € 300 netto te weinig aan loon heeft ontvangen en dat hij vanaf februari 2025 in het geheel geen loon meer heeft gekregen. Werknemer eist daarom een bedrag van € 300 netto over januari 2025 en het netto-equivalent van het brutomaandloon van € 2.504,30 (exclusief vakantietoeslag en emolumenten) vanaf februari 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Ook maakt werknemer aanspraak op de wettelijke verhoging van 50% over het aan hem toekomende loon en op de wettelijke rente over het loon en de wettelijke verhoging. Tot slot vraagt werknemer om overlegging van loonspecificaties over februari 2025 en de opvolgende maanden tot aan de beëindiging van het dienstverband, op straffe van een dwangsom, en een veroordeling van werkgever in de proceskosten.

Werkgever heeft naar voren gebracht dat hij vanwege het opzeggen van de opdracht door zijn enige opdrachtgever geen werk en inkomen meer voorhanden heeft. Als gevolg daarvan was werkgever genooddaakt om het dienstverband met werknemer en zijn overige werknemers vanwege bedrijfseconomische omstandigheden te beëindigen. Daarbij komt dat werkgever sinds 11 oktober 2024 in voorarrest verblijft in Ierland. Werkgever wijst er daarnaast op dat er over de maanden januari en februari 2025 wel loonbetalingen zijn gedaan. Daarbij is een deel van het loon verrekend met een eerder door werkgever aan werknemer verstrekte lening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer moet bij betwisting van een opzegging kiezen tussen een verzoek tot vernietiging van de opzegging of een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft gekozen voor vernietiging van de opzegging en heeft

geen switch gemaakt. Daarom wordt alleen dat verzoek inhoudelijk beoordeeld, samen met de daaraan verbonden nevenverzoeken.

Geen rechtsgeldige opzegging

De arbeidsovereenkomst is op onjuiste wijze opgezegd. Volgens artikel 7:681 lid 1 sub a BW kan de kantonrechter de opzegging vernietigen als deze in strijd is met artikel 7:671 BW. Werkgever mag de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen met schriftelijke instemming van werknemer, tenzij sprake is van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (artikel 7:677 lid 1 BW).

Geen rechtsgeldige beëindiging

Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een geldig ontslag op staande voet. Er is geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet; dit is door werkgever uitdrukkelijk betwist. Werkgever heeft werknemer van het ene op het andere moment niet meer opgeroepen wegens gebrek aan werk. Dit wordt aangemerkt als een opzegging zonder dringende reden van een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Die opzegging is vernietigbaar. Werkgever had de arbeidsovereenkomst niet tussentijds mogen beëindigen zonder toestemming van het UWV. Wel is arbeidsovereenkomst op 2 april 2025 van rechtswege geëindigd.

Geen wedertewerkstelling

Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat het dienstverband inmiddels is geëindigd door tijdsverloop. Er is geen grondslag meer voor toewijzing. Werkgever is loon verschuldigd over de periode van 1 februari 2025 tot en met 1 april 2025. De arbeidsovereenkomst heeft in die periode voortbestaan. Dat werkgever geen werk meer had, komt voor zijn rekening en risico. Het loon wordt vastgesteld op € 2.504,30 bruto per maand bij een arbeidsduur van 38 uur per week, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Het staat echter vast dat werknemer gemiddeld 38 uur werkte. Dit blijkt uit loonspecificaties die onvoldoende zijn betwist, en werkgever heeft dit ter zitting bevestigd.

Vergoedingen

Werkgever heeft op 28 februari 2025 al € 1.222,95 betaald aan werknemer als onderdeel van een eindafrekening. Dit bedrag mag worden verrekend met het nog verschuldigde loon. Een nieuwe eindafrekening moet worden opgesteld. De betaling is voldoende aannemelijk gemaakt. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 1.356,23 bruto. Alle wettelijke voorwaarden zijn vervuld en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De wettelijke rente daarover is verschuldigd vanaf een maand na het einde van het dienstverband (art. 7:686a BW). Werkgever moet bruto/nettospecificaties verstrekken waarin de toegewezen bedragen zijn verwerkt. Aan dit verzoek is een dwangsom verbonden, gemaximeerd tot € 2.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5549

Zaaknummer: 11645303 VZ VERZ 25-2684

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW