

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Toewijzing vordering tot loondoorbetaling.

Feiten

Werknemer, geboren in 1999, is op 22 oktober 2024 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding voor bepaalde tijd tot 20 april 2025. Werknemer werd fulltime (40 uur per week) ter beschikking gesteld aan [bedrijf] B.V. Tussen partijen is discussie ontstaan over het (niet) volledig uitbetalen van feestdagen. Op 6 januari 2025 vond hierover een gesprek plaats, waarna werkgever werknemer een e-mail stuurde met als kop “Beëindiging overeenkomst wederzijds goedkeuren”. In dit bericht stelde werkgever dat partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar zouden zijn gegaan. Werknemer reageerde diezelfde dag dat hij het daar niet mee eens was. Op 7 januari 2025 werkte werknemer aanvankelijk bij [bedrijf] B.V., maar werd diezelfde dag door werkgever van het werk gehaald. Op 8 januari 2025 stuurde werkgever een vervolgmil, waarin werd gesteld dat werknemer zelf ontslag had genomen en dat werkgever dit bevestigde. Werknemer liet op 9 januari 2025 weten dat hij zich nog steeds beschikbaar hield om te werken. Op 30 januari 2025 sommeerde de gemachtigde van werknemer werkgever tot loondoorbetaling. Werkgever wees deze sommatie op 4 februari 2025 van de hand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn loonvordering, nu hij en zijn gezin afhankelijk zijn van zijn loon. De kantonrechter acht het onaannemelijk dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd met wederzijds goedvinden, omdat daarvoor een schriftelijke beëindigingsovereenkomst vereist is en die ontbreekt. Ook is geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer. De opmerking tijdens het gesprek van 6 januari 2025 dat hij niet meer voor een uitzendbureau gaat werken, is daarvoor onvoldoende. Werkgever had bovendien moeten nagaan of werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen.

Verder volgt de kantonrechter het standpunt van werkgever niet dat hij zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De e-mails van 6 en 8 januari 2025 zijn niet als een rechtsgeldige opzegging aan te merken. Voor zover die berichten wel als opzegging zouden moeten worden gezien, ontbreekt toestemming van het UWV of instemming van werknemer, en is geen sprake van een dringende reden. Ook een beroep van werkgever op het verstrijken van de vervaltermijn zal in een bodemprocedure naar verwachting geen stand houden, gelet op de verwarring die werkgever zelf heeft veroorzaakt. Daarom acht de kantonrechter het zeer

waarschijnlijk dat de loonvordering van werknemer in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Vooruitlopend daarop wordt de loonvordering in kort geding toegewezen. Ook de wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 10% zijn verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5949

Zaaknummer: 11550805 \ VV EXPL 25-16 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: M.P. Poelman en H. Akbaba

Wetsartikelen: 7:625 BW