

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De arbeidsovereenkomst is niet met wederzijds goedvinden beëindigd omdat dit niet blijkt uit een schriftelijk stuk. Mondelinge overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet voldoende.

Feiten

Werknemer treedt op 8 mei 2017 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Bij e-mail van 17 augustus 2017 ontvangt werknemer een ontslagbrief waarin hij, zoals met werkgever besproken, ontslagen wordt wegens bedrijfseconomische redenen. Dit omdat het bedrijf beëindigd wordt. Vervolgens verricht werknemer nog enkele dagen werkzaamheden bij werkgever, waarna hij zich op 25 augustus 2017 ziek meldt. Werkgever bericht werknemer daarop dat werknemer gewoon aan het werk dient te gaan en dat anders ontslag op staande voet volgt. Op 30 augustus 2017 ontvangt werknemer zijn gebruikelijke basisloon, daarna is betaling van het salaris uitgebleven. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd is.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd in augustus 2017 en of werknemer tot die tijd ook het juiste salaris heeft ontvangen. Op 15 augustus 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever over de opheffing van het bedrijf en voortzetting van de werkzaamheden door werknemer bij de dochter van werkgever. Vast staat dat er geen schriftelijke beëindigingsovereenkomst is waaruit blijkt dat werknemer heeft ingestemd met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op 15 augustus 2017. Omdat voor zowel beëindiging met wederzijds goedvinden als voor opzegging met instemming vereist is dat dat de beëindiging of instemming blijkt uit een schriftelijk stuk, is er in dit geval geen sprake van een geldig ontslag op 15 augustus 2017. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst na die datum nog bestond en werkgever het salaris moet betalen totdat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig is geëindigd. Omdat werknemer per 7 november 2017 in dienst is getreden bij een andere werkgever en niet is weersproken dat hij tegen die datum bij werkgever heeft opgezegd, gaat de kantonrechter ervan uit dat aan de arbeidsovereenkomst op 7 november 2017 rechtsgeldig een einde is gekomen. Het gevorderde achterstallig loon is door werkgever niet gemotiveerd betwist en de vordering wordt toegewezen. Wat betreft de reiskostenvergoeding merkt de kantonrechter op dat de uitleg van werkgever (dat bij de berekening wordt uitgegaan van een gemiddelde afstand over vijf dagen)

niet strookt met hetgeen in de arbeidsovereenkomst hierover is opgenomen (dat wordt uitgegaan van de kortste en meest voor de hand liggende route).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:172

Zaaknummer: 6516224 UV EXPL 17-347 GD/946

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: B. Post

Wetsartikelen: 6:221 BW, 7:670b lid 1 BW en 7:671 lid 1 BW