

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Beëindiging met wederzijds goedvinden is nietig nu dit niet schriftelijk is aangegaan. Werkneemster is dus nog in dienst en heeft recht op achterstallig loon.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2016 in dienst gekomen bij Wijnbeld. De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep tot 28 februari 2018. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst met een brief van 31 oktober 2017 opgezegd per 1 december 2017. Wijnbeld heeft in reactie daarop aan werkneemster laten weten dat zij niet akkoord ging met de opzegging. Daarbij heeft Wijnbeld tegen werkneemster gezegd dat een tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is toegestaan, maar dat zo'n arbeidsovereenkomst alleen met wederzijds goedvinden kan worden beëindigd. Ook vond Wijnbeld het niet goed dat werkneemster met het oog op de komende drukke maand december al per 1 december zou vertrekken. Wijnbeld en werkneemster hebben op 27 november 2017 opnieuw een gesprek gehad. Daarbij heeft Wijnbeld tegen werkneemster gezegd dat Wijnbeld toch akkoord kon gaan met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 december 2017. In het verweerschrift heeft Wijnbeld benadrukt dat dit een beëindiging met wederzijds goedvinden was. Werkneemster vindt dat sprake is van een ontslag op staande voet, een eenzijdige beëindiging of opzegging van de arbeidsovereenkomst op 27 november 2017 door Wijnbeld, en dat dit ontslag vernietigbaar is.

Oordeel

Als de kantonrechter uitgaat van wat Wijnbeld zegt, namelijk dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 december 2017, is die beëindiging inderdaad vernietigbaar en nietig. In de wet staat dat een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, alleen geldig is als deze schriftelijk is aangegaan. De door Wijnbeld gestelde beëindiging met wederzijds goedvinden van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2017 is niet schriftelijk vastgelegd en daarom nietig. Als de kantonrechter uitgaat van wat werkneemster zegt, te weten dat op 27 november 2017 sprake is geweest van een ongeldig ontslag op staande voet of een ongeldige opzegging door Wijnbeld, is het resultaat hetzelfde. Dat ontslag of die opzegging is in dat geval namelijk vernietigbaar, omdat voor zo'n ontslag een dringende reden is vereist en die is er niet. Wijnbeld heeft zo'n dringende reden ook niet genoemd of meegedeeld. Er is ook geen schriftelijke instemming van werkneemster met het ontslag of de opzegging. Ook dan is het resultaat dat de

arbeidsovereenkomst doorloopt na 1 december 2017. Omdat de arbeidsovereenkomst doorloopt na 1 december 2017 heeft werkneemster recht op doorbetaling van loon. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval is geëindigd per 28 februari 2018, doordat de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toen is afgelopen. Dat betekent dat werkneemster nog recht heeft op drie maanden loon, over de periode van 1 december 2017 tot en met 28 februari 2018. De vordering van vertragingsschade en wettelijke rente wordt ook toegewezen, omdat Wijnbeld te laat heeft betaald. De vertragingsschade wordt gematigd tot 10%, ook omdat geen sprake is geweest van bewust of opzettelijk te laat betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:2360

Zaaknummer: 6607401 / AO VERZ 18-9

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.L. Sieval

Wetsartikelen: 3:39 BW, 7:670b lid 1 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW