

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen partijen mondeling tot stand gekomen. Opzegging voor aanvang werkzaamheden kan in beginsel, maar is in dit geval vernietigbaar.*Feiten*

Het gaat in deze zaak om een verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van loon door Jan Keezer B.V.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer grotendeels toe. De eerste vraag die beantwoord moet worden, is of een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het antwoord daarop is: ja. Partijen hebben in het kader van een sollicitatie twee gesprekken gevoerd over indiensttreding van werknemer. Vervolgens heeft Jan Keezer bij e-mail van 24 maart 2021 een schriftelijke arbeidsovereenkomst en bedrijfsinstructies aan werknemer toegestuurd. In die e-mail is opgemerkt dat de originelen te zijner tijd op kantoor ondertekend konden worden, maar dat werknemer ook eerder mocht langskomen. Daarop heeft werknemer gereageerd met alleen een vraag over een eventuele overname van het leercontract met zijn vorige werkgever, Fiege. Uit die gang van zaken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat partijen het al eens waren over de essentiële onderdelen van de arbeidsovereenkomst, zoals het loon, de duur, de functie en de toepasselijke cao, en dat zij dus een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Jan Keezer voert aan dat er nog afspraken gemaakt moesten worden over studiekosten en het plannen van vakantie- en roostervrije dagen, maar dat is niet van belang. Dat zijn geen essentiële punten voor een arbeidsovereenkomst of de totstandkoming daarvan. Deze onderwerpen kunnen ook nog worden ingevuld na het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Anders dan Jan Keezer kennelijk veronderstelt, is geen handtekening nodig voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst kan ook mondeling worden aangegaan en worden bevestigd in een toegezonden schriftelijke overeenkomst, zoals in dit geval. Verder kan een arbeidsovereenkomst al gelden voordat de werknemer is gestart met de werkzaamheden. In de praktijk wordt de arbeidsovereenkomst vaak ook al aangegaan voor aanvang van de werkzaamheden. De tweede vraag is of Jan Keezer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het antwoord op die vraag is ook: ja. Uitgaande van de arbeidsovereenkomst die partijen zijn aangegaan, is de e-mail van Jan Keezer van 28 april 2021 een opzegging daarvan en werknemer heeft deze e-mail ook zo mogen begrijpen. Jan Keezer heeft in die e-mail namelijk meegedeeld dat zij hem niet meer in dienst wil nemen. Opzeggen kan al voor aanvang van de werkzaamheden. Ook de derde vraag, of de opzegging ongeldig is, moet bevestigend worden beantwoord. Werknemer heeft niet met de opzegging

ingestemd en er is geen toestemming voor opzegging van het UWV. De opzegging is daarom in strijd met de wet en dus vernietigbaar. Vervolgens is het de vraag of werknemer recht heeft op loon. Het antwoord op deze vraag is ook: ja. Duidelijk is dat werknemer ziek is vanaf de datum van aanvang van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2021. Hij heeft op 22 april 2021 aan Jan Keezer gemeld dat hij bij zijn vorige werkgever een bedrijfsongeval heeft gehad op 1 april 2021 en dat hij daardoor nog niet kon komen werken bij Jan Keezer. Dat is een ziekmelding. Verder heeft Jan Keezer op de zitting erkend dat werknemer op grond van de geldende Cao voor het Beroepsgoederenvervoer in geval van ziekte recht heeft op 100% van het loon. Dit betekent dat ook de loonvordering moet worden toegewezen vanaf 1 mei 2021. De omstandigheid dat een Ziektewetuitkering aan werknemer is toegekend maakt dit niet anders. Wel kan deze uitkering, als blijkt dat werknemer daarop aanspraak heeft en houdt, in mindering komen op de loonbetaling tijdens ziekte.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:7286

Zaaknummer: 9305700 \ AO VERZ 21-36 BL

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:610 BW