

## RECHTSPRAAK

***Opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever is niet rechtsgeldig, omdat werknemer hiermee niet heeft ingestemd. Van een opzegging met wederzijds goedvinden is ook geen sprake aangezien van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst niet is gebleken.****Feiten*

Werknemer is op 7 januari 2019 in dienst getreden bij Vuurtoren Bier B.V. (hierna: Vuurtoren Bier) in de functie van verkoopmedewerker. Op 22 januari 2019 heeft Vuurtoren Bier de arbeidsovereenkomst met werknemer mondeling opgezegd en toegezegd dat het salaris tot 31 januari 2019 wordt betaald. Bij e-mail van 22 januari 2019 is de opzegging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk bevestigd. Bij e-mail van 4 februari 2019 heeft de gemachtigde van werknemer aan Vuurtoren Bier bericht dat werknemer niet instemt met de opzegging en dat er geen redelijke grond is voor opzegging. Bij e-mail van 4 februari 2019 heeft Vuurtoren Bier aan de gemachtigde van werknemer geschreven dat zij blijkens de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van een maand en dat overeenkomstig is gehandeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en Vuurtoren Bier te veroordelen tot betaling van het (achterstallig) loon vanaf 1 februari 2019 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat geen sprake is van een schriftelijke instemming met de opzegging en dat er dan ook geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Vuurtoren Bier verweert zich tegen het verzoek.

*Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de opzegging door Vuurtoren Bier moet worden vernietigd en of Vuurtoren Bier moet worden veroordeeld tot doorbetaling van loon. Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen. Artikel 7:671 lid 1 BW geeft als hoofdregel dat de werkgever de arbeidsovereenkomst slechts rechtsgeldig kan opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Dat werknemer met de opzegging van de arbeidsovereenkomst mondeling heeft ingestemd, is, wat hier ook van zij, dan ook niet van belang. Nu gesteld noch gebleken is dat werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst en van de uitzonderingsgevallen zoals omschreven in artikel 7:671 lid 1 onder a tot en met h BW evenmin sprake is, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Van een opzegging met wederzijds goedvinden is ook

geen sprake aangezien van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst niet is gebleken. Ter informatie van Vuurtoren Bier wijst de kantonrechter er nog op dat een werknemer op grond van het bepaalde in artikel 7:671 lid 2 BW het recht heeft zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen. In deze zaak heeft werknemer bij e-mail van 4 februari 2019 aangegeven dat hij niet met de opzegging van de arbeidsovereenkomst instemt. Zelfs als er sprake zou zijn geweest van een eerdere schriftelijke instemming van werknemer, dan heeft hij deze tijdig herroepen. De reden waarom Vuurtoren Bier de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd is, wat hier ook van zij, bij de beoordeling niet van belang. Vuurtoren Bier heeft geen tegenverzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingeval de opzegging van de arbeidsovereenkomst zou worden vernietigd. Ter informatie van Vuurtoren Bier overweegt de kantonrechter nog dat het standpunt van Vuurtoren Bier in de e-mail van 4 februari 2019 inhoudende dat zij met een maand opzegtermijn heeft opgezegd, niet juist is. Vuurtoren Bier heeft op 22 januari 2019 opgezegd. Uitgaande van een opzegtermijn van één maand zou de arbeidsovereenkomst pas met ingang van 1 maart 2019 zijn beëindigd en had het loon, indien rechtsgeldig was opgezegd, ook tot die datum moeten worden doorbetaald. Omdat de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-04-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:2980

**Zaaknummer:** 7573744 / AO VERZ 19-26 (SJ)

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** L.N. Hermes en mr. R.J. Zagt

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:681 BW