

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer gedeeltelijk toegewezen. Opzegging werkgever onaantastbaar geworden.*Feiten*

Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met werkgever gesloten, die liep van 1 april 2021 tot en met 1 juni 2021. Vervolgens hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, die liep van 1 juni 2021 tot 1 maart 2022. Tot en met 7 maart 2022, na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, heeft werknemer nog werkzaamheden verricht voor werkgever. Op 9 maart 2022 heeft werkgever een e-mail aan werknemer gestuurd dat aan werknemer geen vast contract kon worden aangeboden. Per 13 juni 2022 heeft werknemer een nieuwe baan gevonden. Werknemer vordert onder meer doorbetaling van zijn loon vanaf 1 maart 2022 tot 13 juni 2022.

Oordeel

De kantonrechter is het met werkgever eens dat de e-mail van 9 maart 2022 moet worden gezien als opzeggingshandeling. De e-mail valt niet op een andere manier te interpreteren dan dat het dienstverband daarmee wordt beëindigd. Uit de e-mail van 17 maart 2022 en het feit dat werknemer daarna niet meer heeft gewerkt, blijkt dat hij dit ook zo heeft opgevat. Deze opzegging van werkgever is evident in strijd met het geldende ontslagrecht. Werknemer had daarom bij de kantonrechter onder andere kunnen verzoeken om de opzegging te vernietigen (art. 7:681 lid 1 sub a BW), of kunnen verzoeken om een gefixeerde schadevergoeding (art. 7:672 lid 11 BW). Daarvoor had werknemer echter binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een verzoekschrift moeten indienen (art. 7:686a lid 4 sub a BW). Dat heeft hij niet gedaan. Dat betekent dat de opzegging onaantastbaar is geworden, hoe sneu dit ook moge zijn. Werkgever stelt in de conclusie van antwoord afwisselend dat de arbeidsovereenkomst op 7 dan wel 9 maart 2022 is geëindigd. Deze inconsistente stellingen zal de kantonrechter voor rekening van werkgever laten komen. Om die reden wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 9 maart 2022. Zodoendemoet werkgever het loon van werknemer van 1 maart 2022 tot en met 9 maart 2022 doorbetalen. Dit komt neer op een maandsalaris van € 1.040. Dat betekent dat werknemer nog recht heeft op een salaris van € 301,94.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11210

Zaaknummer: 9988961

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: A. Rhijnsburger en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:686a BW