

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig geëindigd. Werknemer heeft geen gevolg gegeven aan mediation in afwachting van kort geding. Toewijzing vordering achterstallig loon.*Feiten*

Per 1 oktober 2021 is werknemer bij Vicoma Beheer B.V. (hierna: Vicoma) voor onbepaalde tijd in dienst getreden als adviseur directie/aandeelhouder. Op 21 oktober 2022 heeft werknemer een e-mail ontvangen waarin staat dat partijen op donderdag 13 oktober een gesprek hebben gehad waarin zij zouden hebben afgesproken dat werknemer niet meer in loondienst is per 1 november. Werknemer heeft op 28 oktober 2022 gereageerd dat hij op geen enkele wijze heeft ingestemd met een dergelijke vroegtijdige beëindiging van zijn dienstverband. Werknemer eist in kort geding onder meer de betaling van zijn achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2022 niet rechtsgeldig is geëindigd. Instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is er alleen als de verklaring van de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke schriftelijke instemming van werknemer ontbreekt. Van een rechtsgeldige beëindiging met wederzijds goedvinden is evenmin sprake. Zodoende loopt de arbeidsovereenkomst van werknemer na 31 oktober 2022 door. Werknemer behoudt in beginsel zijn recht op loon. Vicoma heeft het loon van werknemer stopgezet per 24 januari 2023. De reden is dat werknemer volgens Vicoma weigert mee te werken aan zijn re-integratieverplichtingen (meer in het bijzonder mediation). Niet is gebleken dat werknemer niet in staat was om aan mediation mee te werken. Vicoma heeft aan werknemer op 10 november 2022 mediation voorgesteld. Ook de bedrijfsarts heeft in het kader van de re-integratie van werknemer op 5 december 2022 mediation geadviseerd. Werknemer heeft weliswaar meegewerkt aan een eerste intakegesprek met de mediator, maar daarna aangegeven het kort geding te willen afwachten waardoor de mediation geen vervolg heeft gekregen. Voorshands valt niet in te zien waarom werknemer met een eenvoudige verwijzing naar het kort geding alle inspanningen om het conflict te dempen achterwege zou kunnen laten. Dit zou anders zijn wanneer de mediator hangende het kort geding zijn werkzaamheden had willen opschorten, maar daarvan is niet gebleken. De kantonrechter kan bij deze stand van zaken niet vooruitlopen op een beslissing ten aanzien van de (on)gegrondheid van de loonstopzetting. Dit betekent dat de loonvordering van werknemer toewijsbaar is vanaf 1 november 2023 tot en met 23 januari 2023.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2569

Zaaknummer: 10287764 VV EXPL 23-23

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: R.G. Prakke en mr. I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:671 BW