

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Toewijzing loonvordering, wettelijke rente en wettelijke verhoging. Arbeidsovereenkomst is blijven voortduren doordat vaststellingsovereenkomst niet is ondertekend.****Feiten*

Werkneemster is op 2 februari 2004 in dienst getreden bij werkgever als productiemedewerker tegen een salaris van € 1.470,01 bruto per maand. Op 13 januari 2023 vindt een gesprek plaats tussen partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een week later stuurt werkgever een vaststellingsovereenkomst naar werkneemster, waar werkneemster niet op reageert en dus is de vaststellingsovereenkomst niet ondertekend. Werkgever staakt per 1 februari 2023 de loonbetaling aan werkneemster. Werkneemster vraagt een WW-uitkering aan, maar deze wordt geweigerd. Bij brief van 19 april 2023 bericht werkneemster werkgever dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, dat zij aanspraak maakt op loon vanaf februari 2023 en beschikbaar is voor het verrichten van de bedongen arbeid. Hierna corresponderen partijen over onder andere de hervatting van de werkzaamheden van werkneemster. Werkneemster meldt zich op 31 mei 2023 ziek, terwijl zij die ochtend schoonmaakwerkzaamheden heeft verricht. Aan werkneemster is meegedeeld dat zij toegelaten zou worden tot haar gebruikelijke werkzaamheden indien zij haar loonvordering zou laten vallen, waarna werkneemster in de middag naar huis is gestuurd. Begin juni 2023 laat werkneemster weten zich beschikbaar te houden voor het verrichten van de bedongen arbeid en dat werkgever het loon verschuldigd blijft. Werkneemster vordert onder meer toekenning van achterstallig loon vanaf februari 2023 en de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig op 31 januari 2023 geëindigd. Er ontbreekt een duidelijke en ondubbelzinnige toestemming van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:671 BW. Er is ook geen beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 7:670b BW tot stand gekomen, nu geen sprake is van een door beide partijen ondertekende beëindigingsovereenkomst. Nu de arbeidsovereenkomst nog bestaat, heeft werkneemster recht op loon vanaf februari 2023. Op 19 april 2023 geeft werkneemster aan beschikbaar te zijn voor de bedongen arbeid, waarna partijen overeen zijn gekomen dat werkneemster haar werkzaamheden kon hervatten. Werkgever heeft eind mei 2023 duidelijk gemaakt dat werkneemster haar werkzaamheden kon hervatten indien zij haar loonaanspraken zou laten vervallen. Nu de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren heeft werkgever ten onrechte de loonbetaling gestaakt en was er geen

grond voor de eis de loonaanspraken te laten vervallen. Werkgever heeft zich dan ook niet als goed werkgever gedragen. De loonvordering per februari 2023 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8791

**Zaaknummer:** 10590683 VV EXPL 23-325

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** J.J.A. Janssen en G.C. Haulussy

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:670b BW