

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door werkgever in strijd met het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Dispuut omtrent datum einde arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2022 bij werkgever in dienst getreden voor de duur van één jaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 21 februari 2023 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen. Telefonisch per 20 maart en bij briefbevestiging van 21 maart 2023 heeft werkgever aan werknemer te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens aanpassingen in het distributieconcept met inachtneming van één maand opzegtermijn. Bij brief van 4 april 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd, nu hiervoor toestemming van het UWV ontbreekt, zodat de arbeidsovereenkomst onverminderd doorloopt. Op 26 april heeft werkgever alsnog een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV, die op 29 juni 2023 is afgewezen. Op 11 augustus 2023 heeft werkgever per e-mail aan gemachtigde laten weten dat de koek op is, dat het dossier wordt gesloten en een eindafrekening zal worden opgemaakt. Werknemer heeft tot en met 12 augustus 2023 het gebruikelijke loon ontvangen en is per 12 augustus 2023 uit dienst gemeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 12 augustus 2023 in strijd is met artikel 7:671 BW en verzoekt hierenboven de opzegging te vernietigen, alsmede werkgever te veroordelen tot betaling van loon totdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever voert verweer en verzoekt – kort gezegd – werknemer niet-ontvankelijk te verklaren althans zijn verzoeken af te wijzen, nu werknemer zijn verzoeken, gelet op artikel 7:681 BW te laat heeft ingesteld.

*Oordeel**Ontvankelijkheid verzoeken*

De kantonrechter stelt vast dat werknemer voor voornoemd verzoek conform artikel 7:686a lid 4 onder a BW twee maanden de tijd heeft, en dat de vervaltermijn aanvangt op de dag na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 12 augustus 2023, terwijl werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst reeds per 20 maart is opgezegd, zodat deze per 20 april 2023 zou zijn geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever met diens handelen het vertrouwen heeft gewekt bij werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet per 20 april 2023 is geëindigd.

Nadien is namelijk een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, en tevens is werkgever het loon onverkort blijven doorbetalen en is werkgever blijven proberen een regeling in der minne te treffen. Dit oordeel was slechts anders geweest als werkgever had medegedeeld dat vorengaande onverplicht zou zijn geschied. Hiervan is echter niet gebleken. Een ander oordeel zou indruisen tegen het gesloten stelsel van het ontslagrecht. De kantonrechter is kortom van oordeel dat 12 augustus 2023 als einddatum van het dienstverband heeft te gelden, zodat het verzoekschrift d.d. 23 augustus 2023 tijdig is ingediend.

Rechtsgeldigheid opzegging

De kantonrechter stelt kort en goed dat sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW. De verzochte verklaring voor recht en de vernietiging van de opzegging worden dan ook toegewezen, zodat werknemer recht heeft op loon vanaf 13 augustus 2023 totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, inclusief wettelijke rente over het totaalbedrag aan achterstallig salaris, voor de dagen waarop werkgever te laat is met betaling van het betreffende salaris.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5622

Zaaknummer: 10674019

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S.M.E. van Dijsseldonk en J.B. Gubbels

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW, 7:681 BW en 7:686a lid 4 BW