

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft uitdrukkelijk berust in de onregelmatige opzegging en heeft in dat kader vergoedingen ontvangen en gevorderd. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van misbruik van procesrecht en schending van de waarheidsplicht door werkneemster, zodat een volledige vergoeding van € 5.354,29 proceskosten van werkgever wordt toegekend.***

*Feiten*

Werkneemster is per 1 december 2022 via een detachingsbureau bij Beter Kip B.V. (hierna: werkgever) gaan werken. Het uurloon van werkneemster was toen € 17 bruto. Met ingang van 20 februari 2023 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster. In de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst die loopt tot 20 augustus 2023 is een uurloon van € 12,62 bruto opgenomen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de hoogte van het uurloon. Op 14 maart 2023 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat zij, zoals op 10 maart 2023 met werkneemster besproken, gebruikmaakt van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen in de proeftijd en dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 20 maart 2023.

Werkneemster heeft aan werkgever laten weten dat, omdat zij eerder via een detachingsbureau voor hem heeft gewerkt en daar al een maand proeftijd heeft ‘gelopen’, werkgever niet op kan zeggen. Tijdens een gesprek op 17 maart 2023 met werkneemster heeft werkgever de opzegging vervolgens ingetrokken. Werkneemster laat via haar gemachtigde weten in het verleende ontslag te berusten. Werkgever heeft vervolgens een eindafrekening opgesteld en heeft o.a. de wettelijk transitievergoeding en de vergoeding vanwege onregelmatige opzegging aan werkneemster uitbetaald. De gemachtigde van werkneemster heeft de betaling van de vergoedingen geaccepteerd en heeft daarnaast aanspraak gemaakt op uitbetaling een de billijke vergoeding van € 20.000. Werkgever heeft dit geweigerd.

Werkneemster dient vervolgens (te laat) een verzoekschrift in waarin aanspraak wordt gemaakt op een billijke vergoeding, welk verzoekschrift ook weer wordt ingetrokken om reden “dat het dienstverband nog steeds zou bestaan”. Werkneemster vordert vervolgens dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkgever veroordeelt tot betaling van het salaris vanaf 22 maart 2023 tot het rechtsgeldige einde van het dienstverband op basis van een salaris van € 17 bruto per uur, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgever betwist de vordering. Primair is werkneemster volgens werkgever niet-ontvankelijk omdat de arbeidsovereenkomst is opgezegd en niet tijdig om vernietiging van de opzegging is verzocht. Subsidiar geldt dat de arbeidsovereenkomst per 20 maart 2023 als beëindigd dient te

worden beschouwd en dat werknemster daarom geen recht meer op loon heeft.

### *Oordeel*

De kantonrechter overweegt als volgt. Een opzegging van een arbeidsovereenkomst is een eenzijdige rechtshandeling. Een werkgever kan een opzegging van de arbeidsovereenkomst niet zomaar intrekken. Daarvoor is instemming van de werknemer nodig. In dit geval is geen sprake van een uitdrukkelijke verklaring van werknemster dat zij instemt met de intrekking van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Op dinsdag 14 maart 2023 heeft werknemster erop gewezen dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet op kon zeggen. Op vrijdag 17 maart 2023 is vervolgens besproken dat werkgever een fout had gemaakt door de arbeidsovereenkomst op te zeggen (omdat er geen proeftijd gold) en dat de opzeggingsbrief als niet verzonden beschouwd kon worden. Van een uitdrukkelijke instemming van werknemster de opzegging in te trekken is echter niet gebleken. Ook uit de gedragingen en verklaringen van werknemster kan niet worden afgeleid dat zij instemde met de intrekking van de opzegging. Daaruit volgt dat het nooit de intentie of wens van werknemster is geweest dat het dienstverband in stand zou blijven en zij aan het werk zou blijven. De vordering van werknemster zal dan ook worden afgewezen. Hetzelfde geldt voor de nevenvorderingen die geen zelfstandig bestaansrecht hebben. Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze zaak sprake van misbruik van procesrecht en schending van de waarheidsplicht. De onderhavige vordering is naar het oordeel van de kantonrechter evident ongegrond en had achterwege moeten blijven. Dat de gemachtigde van werknemster het verzoekschrift te laat heeft ingediend en met deze procedure blijkbaar probeert te redden wat er te redden valt, dient voor zijn rekening te komen. Door de ongegronde en onrechtmatige wending van werknemster is werkgever op hoge kosten gejaagd, zodat een veroordeling van de werkelijk gemaakte kosten op zijn plaats is.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 25-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:11174

**Zaaknummer:** 10648960 \ VV EXPL 23-64

**Rechters:** M. Woerdman

**Advocaten:** S. Halouchi en R.M. Conijn

**Wetsartikelen:** 21 Rv; 7:681 BW