

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, evenals de verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst vanaf 16 februari 2024 heeft voortgeduurd. Dit geldt niet voor de verzochte veroordeling tot (door)betaling van het salaris, wegens ontbreken van belang.

Feiten

Werkneemster was op basis van een oproepcontract werkzaam voor werkgeefster. Op 16 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarna geen uitvoering meer is gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is vervolgens een procedure in kort geding gestart, waarin zij heeft gevorderd dat werkgeefster haar loon moet doorbetalen en dat zij haar weer moet toelaten tot het werk. Op 5 april 2024 is vonnis gewezen in dit kort geding (zaaknummer 10971806 \ CV EXPL 24-924), waarbij werkgeefster is veroordeeld (a) tot betaling van het loon tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd en (b) werkneemster toe te laten tot haar werkzaamheden. Werkgeefster heeft uitvoering gegeven aan het vonnis. Zij heeft het loon, met de wettelijke verhoging, tot en met maart 2024 voldaan en vervolgens het loon over april 2024 tijdig voldaan. Ook is na het kort geding sprake geweest van werkhervatting, totdat werkneemster ziek is uitgevallen met rugproblemen. Zij heeft contact met de bedrijfsarts over haar re-integratie. Werkneemster verzoekt (a) de opzegging door werkgeefster te vernietigen en (b) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft voortgeduurd vanaf 16 januari 2024 en dat deze overeenkomst een vaste arbeidsomvang kent van primair 114,83 uur per maand, althans subsidiair van 91,55 per maand en (c) loon(door)betaling. Werkneemster is van oordeel dat, voor zover werkgeefster de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft beëindigd, die opzegging in strijd is met artikel 7:671 BW en vernietigd moet worden. Ook heeft zij zelf de arbeidsovereenkomst niet opgezegd, zodat de arbeidsovereenkomst na 16 januari 2024 is blijven doorlopen. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat beide partijen na de uitspraak in het kort geding hebben gehandeld conform de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst: werkneemster heeft (tot haar ziekteverlof) werkzaamheden verricht en werkgeefster heeft het loon (inclusief het achterstallige loon met de wettelijke verhoging) uitbetaald. Het lijkt er dus op dat beide partijen ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst na 16 januari 2024 is blijven gelden. In het vonnis in kort geding is overwogen dat werkgeefster werkneemster heeft aangewezen als de

partij die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, waarmee zij heeft erkend dat geen sprake is van een opzegging met wederzijds goedvinden of van een ontslag op staande voet. Voor het geval werkgeefster wel in de veronderstelling zou zijn dat zij de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op 16 januari 2024 heeft opgezegd, zal de kantonrechter die opzegging vernietigen. De verklaring voor recht wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst is na 16 januari 2024 gewoon blijven doorlopen. Niet betwist is dat de arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsomvang van 114,83 uur kent. Het verzoek tot loon(door)betaling wordt afgewezen, omdat werkneemster hierbij geen rechtens te respecteren belang heeft. Voor het (achterstallige) salaris dat werkgeefster vanaf 16 januari 2024 verschuldigd was, geldt dat dit aan werkneemster is voldaan. Voor het toekomstige salaris geldt dat werkneemster geen omstandigheden heeft aangevoerd die aanleiding geven om te veronderstellen dat werkgeefster dit niet (tijdig) zal voldoen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2714

Zaaknummer: 10989175 \ EJ VERZ 24-88

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: G. Hendriks

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW