

RECHTSPRAAK

werknemster/T:T Services BV

Werknemer heeft recht op loon ondanks uitblijven van beschikbaarstelling. Werkgever heeft bij de nietige opzegging uitdrukkelijk meegedeeld dat er geen werk (meer) is voor werknemer, zodat beschikbaarstelling overbodig is

Werkneemster is op 14 september 2009 voor de duur van zes maanden in dienst getreden van T:T Services, waarbij werkneemster voor 20 uren per week zou gaan werken in de functie van assistent-projectmanager. T:T heeft op 22 oktober 2009 de overeenkomst mondeling aan werkneemster opgezegd wegens het ontbreken van voldoende werk. Zij heeft deze opzegging bij brief van 28 oktober 2009 schriftelijk aan werkneemster bevestigd. In die brief heeft zij aangegeven dat, met inachtneming van de opzegtermijn van één maand, het dienstverband per 30 november 2009 zal zijn beëindigd. Werkneemster heeft – nadat zij in april 2010 de nietigheid van de opzegging wegens het ontbreken van toestemming ex artikel 6 BBA had ingeroepen – in eerste aanleg gevorderd T:T te veroordelen om aan haar te betalen het achterstallig salaris vanaf 1 december 2009 tot 13 februari 2010 ad € 3150. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen en daartoe overwogen dat niet is vast komen te staan dat werkneemster zich voor het einde van het dienstverband tegenover T:T bereid heeft verklaard de bedongen arbeid te blijven verrichten.

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster vordert in dit geschil in hoofdzaak doorbetaling van loon vanaf 1 december 2009 ten bedrage van € 3150. Tussen partijen staat vast dat zij vanaf die datum geen arbeid meer heeft verricht voor T:T en geen loon meer van T:T heeft ontvangen. Dat betekent dat dient te worden gezien of werkneemster die arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van T:T dient te komen, zodat zij ingevolge artikel 7:628 lid 1 BW toch recht heeft op loon. Daarbij heeft als uitgangspunt te gelden dat zij om aanspraak te maken op loon bereid moet zijn geweest de bedongen arbeid te verrichten. Echter, niet valt uit te sluiten dat ondanks het ontbreken van die bereidheid moet worden aangenomen dat de arbeid is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Uit de door T:T verzonden opzeggingsbrief blijkt dat zij van meet af aan en consequent aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt dat de opzegging verband hield met het ontbreken van voor werkneemster geschikte werkzaamheden. Werkneemster heeft gesteld dat dit ook al tijdens de mondelinge opzegging is meegedeeld. Onder die omstandigheden kan in redelijkheid niet van werkneemster worden gevergd dat zij, alleen om haar rechten zeker te stellen, alsnog expliciet aan T:T laat weten dat zij bereid is de bedongen arbeid te verrichten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-10-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BU7590

Zaaknummer: 200.075.737/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, D. Kingma en R.M. Beltzer

Advocaten: R.M. van der Zwan en C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:680a BW