

RECHTSPRAAK

Morpak B.V./werknemer

Opzegging arbeidsovereenkomst (zonder proeftijd) door werknemer voordat werkzaamheden feitelijk zijn aangevangen, waardoor ook de opzegtermijn al is gaan lopen. Werknemer is geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer heeft meegedaan aan de sollicitatieprocedure voor de functie van operations manager bij Morpak. Dit heeft erin geresulteerd dat partijen op 18 januari 2018 een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden hebben gesloten, ingaande 5 maart 2018. In de arbeidsovereenkomst is geen proeftijd opgenomen. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds opgezegd worden. Op 25 januari 2018 heeft werknemer telefonisch aan medegedeeld dat hij van de op 18 januari 2018 gesloten arbeidsovereenkomst afziet. Morpak verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

In HR 19 oktober 1917, *NJ* 1917, p. 1108 heeft de Hoge Raad aangegeven dat sommige bepalingen uit het arbeidsrecht al van toepassing kunnen zijn nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten maar voordat er feitelijk arbeid wordt verricht. Die lijn is daarna in diverse arresten van de Hoge Raad herhaald. De ratio is dat sommige situaties zich al kunnen voordoen voordat de arbeid feitelijk is aangevangen en het onlogisch en onpraktisch zou zijn als men zou moeten wachten met het daaraan verbinden van gevolgen tot het moment dat met de arbeid aangevangen is. Vertaald naar deze casus zou het dus onlogisch zijn om werknemer te laten wachten met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst tot de arbeid daadwerkelijk zou zijn aangevangen op 5 maart 2018. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst al op 25 januari 2018 kon opzeggen. Vervolgens is de vraag vanaf wanneer de opzegtermijn dan begint te lopen. Is dat vanaf 25 januari 2018 of vanaf de eerste dag waarop de arbeid een aanvang had moeten nemen, zijnde 5 maart 2018? Hoewel het de kantonrechter bekend is dat hierover in jurisprudentie en literatuur wel anders is gedacht is de kantonrechter van oordeel dat de opzegtermijn meteen, op 25 januari 2018, begint te lopen. Daarvoor zoekt de kantonrechter aansluiting bij de hiervoor aangehaalde redenering van de Hoge Raad. Als er goede redenen zijn om de regels rondom de opzegging al van toepassing te verklaren voordat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, dan ligt het voor de hand dat die zelfde goede redenen met zich meebrengen dat de opzegging voor de werknemer begint te lopen vanaf de dag dat er opgezegd is en niet pas vanaf de eerste dag waarop arbeid verricht

had moeten worden. Met betrekking tot de duur van de opzegtermijn zoals die door werknemer in acht moet worden genomen volgt uit artikel 10 lid 3 dat deze wordt bepaald door de toepasselijke CAO. Partijen zijn het er kennelijk over eens dat deze termijn één maand bedraagt. De opzegging van 25 januari 2018 door werknemer resulteert dan in een tijdige opzegging tegen 1 maart 2018 nu ingevolge artikel 7:672 lid 1 BW moet worden opgezegd tegen het einde van de maand. De vordering van Morpak wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:6587

Zaaknummer: 6763802/AZ/18-41 11072018

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.A.J. van der Leeuw en Y. Schipper

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:677 BW