

RECHTSPRAAK

X/werknemer

Opzegging door werknemer met inachtneming van een maand opzegtermijn tegen datum indiensttreding. De stelling dat de opzegtermijn pas begint te lopen per datum indiensttreding, mist wettelijke grondslag, dus geen onregelmatige opzegging. Andere door werkgever gestelde schadeposten onvoldoende concreet onderbouwd.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij Mosatech Prefab B.V. te Eijsden (hierna: 'Mosatech'), een concurrent van verzoeker (hierna: X), als constructeur en tekenaar op het moment dat hij via NB Personeelsdiensten gevraagd werd zich te kandideren voor indiensttreding bij X. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst tussen hem en X op 10 april 2018 ondertekend aan NB Personeelsdiensten toegezonden. Het betrof een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met aanvangsdatum 1 juni 2018. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij op 13 april 2018 zijn arbeidsovereenkomst met Mosatech heeft opgezegd. In de dagen daarna heeft hij een aantal gesprekken gehad met Mosatech, waarbij hem onder meer een loonsverhoging en ontwikkelmogelijkheden in het vooruitzicht zijn gesteld. Werknemer heeft in een op 24 april 2018 gedateerde en door X op 30 april 2018 ontvangen brief de arbeidsovereenkomst met X opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, en is weer 'teruggegaan' naar Mosatech. X verzoekt een verklaring van recht die inhoudt dat werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, alsmede veroordeling van werknemer tot betaling van een gefixeerde vergoeding ex artikel 7:672 lid 10 BW ad € 2.970 en een afzonderlijke schadevergoeding van € 12.397,70.

Oordeel

Met de brief van 24 april 2018 heeft werknemer de op grond van artikel 7:672 lid 3 BW voor hem geldende opzegtermijn van één maand in acht genomen. Volgens X begint die termijn echter pas te lopen vanaf het moment van indiensttreding, doch de wet schrijft dat niet voor. Van een onregelmatige opzegging is dus geen sprake. Met betrekking tot de gevorderde schadepost 'kosten werving- en selectieprocedure werknemer' is in de eerste plaats ter zitting vast komen te staan dat die kosten betrekking hebben op de *gehele* werving- en selectieprocedure, dus ook ten aanzien van de andere drie kandidaten. Belangrijker nog is dat X volstrekt niet onderbouwt op grond waarvan dergelijke kosten op werknemer verhaald zouden kunnen worden. Zij stelt slechts dat het handelen van werknemer 'kwalificeert als

wanprestatie ex artikel 6:74 BW' en als in strijd met de zorgvuldigheidsnorm die uit artikel 7:611 BW volgt (goed werknemerschap), doch zij werkt in het geheel niet uit waarom (een van) deze grondslagen tot een verplichting voor werknemer leidt om deze kosten aan haar te vergoeden. Niet gebleken is dat het handelen van werknemer (opzeggen) iets anders was dan simpelweg het uitoefenen van zijn (grondwettelijke) recht op vrije keuze van arbeid. Dat met het werven en selecteren van personeel kosten zijn gemoeid is een gegeven, doch die kosten vallen – in beginsel – gewoon onder het ondernemersrisico. Dat zulks in dit geval anders zou moeten zijn, is onvoldoende onderbouwd. Dat deze kosten onder het ondernemersrisico vallen en dus niet op de werknemer verhaald kunnen worden, geldt natuurlijk in nog sterkere mate voor de kosten van werving en selectie voor *de vervanging* van werknemer. Dat X meent zelfs die kosten op het bordje van werknemer neer te kunnen leggen, is misplaatst. Probeer X altijd de kosten van werving en selectie van een vervanger op een vertrekkende werknemer te verhalen? Deze vergoeding lijkt tegen beter weten in te zijn gevorderd. Ook de gevorderde vergoeding voor kosten van het creëren van de toekomstige werkplek van werknemer is niet toewijsbaar. X verwijst in dit kader naar een factuur van 15 maart 2018 van ICT2MKB.nl aangaande een Dell computer met scherm en de installatie daarvan. Dat X deze kosten niet had gemaakt indien werknemer zich niet voor onbepaalde tijd had verbonden om bij X in dienst te treden, zoals X stelt, kan dan ook niet worden gevolgd: op het moment dat die kosten werden gemaakt, was er immers nog niet eens contact gelegd met werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:7281

Zaaknummer: 6955894 AZ VERZ 18-52

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:611 BW, 6:74 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:672 lid 3 BW