

RECHTSPRAAK

Gedetacheerde werknemer hoeft niet het volgens werkgever onverschuldigd betaalde loon terug te betalen na beëindiging opdracht/dienstverband. Uit zowel de brief en de inhoud van de arbeidsovereenkomst blijkt niet van een fout. Voor zover hiervan wel sprake is, mocht werknemer op doorbetaling van een maand loon vertrouwen.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2018 op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW voor bepaalde tijd (fase A) in dienst gekomen van Yer Professionals B.V. (hierna: Yer) voor de duur van een jaar. In artikel 1.4 van deze arbeidsovereenkomst is een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging opgenomen. Yer heeft werknemer gedetacheerd bij bedrijf X. Bij e-mail van 18 april 2018 schrijft werknemer onder meer te willen stoppen. Werknemer heeft vanaf 18 april 2018 geen arbeid meer verricht voor Yer. Vervolgens schrijft A namens Yer op 19 april 2018 onder meer dat de opdracht bij bedrijf X vroegtijdig op 18 mei 2018 zal eindigen en Yer een beroep doet op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting met ingang van 19 mei 2018. Yer heeft werknemer daarna ook loon uitbetaald tot 19 mei 2018. In de onderhavige procedure vordert Yer de betaling door werknemer van een bedrag van € 2.757,10. Aan deze vordering heeft Yer, kort samengevat, ten grondslag gelegd dat zij op grond van de gesloten arbeidsovereenkomst geen loon hoeft te betalen over de periode waarin werknemer geen werkzaamheden verricht. Per abuis heeft zij na 18 april 2018 nog een bedrag aan loon van € 2.284,62 aan werknemer betaald. Dat is onverschuldigd gedaan, want op grond van de arbeidsovereenkomst bestond daarop geen aanspraak meer. De kantonrechter heeft de vordering van Yer afgewezen. Yer heeft in hoger beroep één grief aangevoerd en geconcludeerd tot vernietiging van het beroepen vonnis en tot het alsnog toewijzen van haar vorderingen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat deze grief faalt. Dat de arbeidsovereenkomst en/of de ABU-cao bepaalt dat geen aanspraak bestaat op loon over de periode waarin geen werkzaamheden worden verricht sluit niet uit dat een werkgever met een werknemer een andersluidende afspraak maakt ten gunste van de werknemer. Het hof is van oordeel dat de stellingname dat bij het opstellen van de brief van 19 april 2018 een fout is gemaakt niet geloofwaardig is. Nadat eerst wordt vastgesteld dat de opdracht bij bedrijf X “vroegtijdig op 18 mei 2018” zal eindigen, wordt nota bene na verwijzing naar artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst tot tweemaal toe

expliciet bevestigd dat “vanaf 19 mei 2018” geen loon meer zal worden uitbetaald. Dat sprake is van een verschrijving, is naar het oordeel van het hof onaannemelijk, nu tweemaal dezelfde datum voor het eind van de loonbetalingen staat vermeld, waarbij niet alleen de dag anders is (19 in plaats van 18), maar ook de maand (mei in plaats van april) en waarbij de werkgever zich bewust is geweest van het beding in artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst. Dat een medewerker in één en dezelfde brief op twee verschillende plaatsen twee misslagen opneemt, of in elk geval één met betrekking tot de maand, is naar het oordeel van het hof voorshands niet aannemelijk. Bovendien volgt de inhoud van de brief hetgeen is bepaald in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, waarin is opgenomen dat een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst mogelijk is, waarbij dan zowel voor de werknemer als voor de werkgever een opzegtermijn geldt van één kalendermaand. Dat verklaart waarom in de brief van 19 april 2018 18 mei 2018 als datum van beëindiging van de opdracht is aangehouden. Ook dit sluit uit, althans maakt het hoogst onaannemelijk, dat de inhoud van de brief op een vergissing berust. Maar indien veronderstellenderwijs al zou worden aangenomen dat de datum van 19 mei 2018 toch op een fout zou berusten, dan is het hof van oordeel dat werknemer, gelet op de hele context rondom de brief van 19 april 2018, waaronder artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst en de omstandigheid dat overeenkomstig de brief van 19 april 2018 ook daadwerkelijk het loon is doorbetaald tot 19 mei 2018, aan de mededelingen van Yer en haar feitelijk handelen het vertrouwen heeft mogen ontlenen dat Yer tot en met 18 mei 2018 loon zou doorbetalen en dat Yer zich er niet meer op kan beroepen dat zij onverschuldigd zou hebben betaald. De juistheid van de inhoud van de brief van 19 april 2018 lijkt overigens bevestiging te vinden in een e-mail van B van 19 april 2018 om 09:09 uur aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:527

Zaaknummer: 200.272.559_01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: J. Hoekstra en H.M.J. van Boxtel

Wetsartikelen: 7:690 BW